

# Servir le Développement

## Accord social sur l'Avenir des Métiers Supports 2017-2020

### PREAMBULE

A l'horizon 2020, La Poste a pour ambition de devenir la plus grande entreprise de proximité humaine pour mieux servir et répondre aux besoins actuels et futurs de chacun de ses clients, consolider sa performance et offrir un avenir à chaque postier(ère).

Pour ce faire et pour tirer profit du numérique, Le Groupe La Poste a engagé sa transformation.

Les nouvelles exigences que le numérique suscite de la part de nos clients et la rapidité d'accès et de traitement de l'information qu'il permet se propagent à l'ensemble de l'entreprise et jusqu'à ses fonctions supports.

Pour relever ces défis, les 12 filières supports (Achats ; Administration et Services Généraux ; Audit Risques et Contrôle Interne ; Communication ; Comptabilité ; Contrôle de Gestion ; Immobilier ; Juridique ; Qualité ; Ressources Humaines ; Sécurité ; Systèmes d'Information) doivent se transformer au service du développement du Groupe.

A travers Servir le Développement, les filières supports ont pour ambition d'anticiper les évolutions du monde numérique et les besoins des clients, de travailler autrement et 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.

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

Servir le Développement et ses déclinaisons en plusieurs projets ou sous-projets va ainsi permettre à chaque postier(ère) exerçant des fonctions supports de développer ses compétences et son projet professionnel dans le Groupe La Poste, dans son poste, dans sa filière, vers une autre filière support, vers des postes opérationnels. Cette dynamique s'inscrit dans une vision et des perspectives à l'horizon du plan stratégique « La Poste 2020 : Conquérir l'Avenir ».

Au-delà des mesures et garanties résultant de l'accord « Un avenir pour chaque postier », les dispositions qui suivent visent par conséquent à adapter et renforcer nos engagements en regard des spécificités des fonctions supports, en particulier en matière de formation et d'accompagnement, pour l'ensemble des postiers(ères) exerçant au sein des 12 filières relevant du périmètre de Servir le Développement et constitue le socle commun qui s'applique à chacune des filières et au déploiement de l'ensemble des projets.

Cet accord ne constitue pas une approbation explicite ou implicite pour les organisations syndicales signataires des projets qui seront engagés dans le cadre de Servir le Développement.

## SOMMAIRE

I. CHAMP D'APPLICATION .....	3
II. LA GPEC, ANTICIPATION ET PREPARATION DES TRANSFORMATIONS.....	3
II.1. UNE GPEC PAR FILIERE .....	3
II.2. UNE DEMARCHE S'ARTICULANT AUTOUR DE QUATRE AXES.....	4
II.3. UNE VISION PROSPECTIVE POUR IDENTIFIER LES COMPETENCES DE DEMAIN.....	4
II.4. DES FILIERES SUPPORTS RENFORCEES .....	5
III. UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCE .....	5
III.1. UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE POUR CHAQUE POSTIER(ERE).....	5
III.1.1. Les dispositifs .....	5
III.1.2. Développement de l'offre de l'Institut dédiée aux formations supports .....	7
III.1.3. Création de parcours qualifiants .....	8
III.1.4. Création de Parcours de nouvelle orientation.....	8
III.1.5. Parcours alternés.....	9
III.1.6. La prise de poste.....	9
III.2. LES EQUIPES EN ACCOMPAGNEMENT .....	9
IV. DES GARANTIES ET ENGAGEMENTS RENFORCES .....	10
IV.1. L'ACCOMPAGNEMENT DES EVOLUTIONS .....	11
IV.2. L'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES CHOISIES .....	11
IV.3. L'ACCOMPAGNEMENT DES POSTIERS(ERES) EN REORIENTATION.....	11
IV.4. ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES GEOGRAPHIQUES.....	12
V. QUALITE DE LA VIE AU TRAVAIL / EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE - VIE PERSONNELLE.....	13
V.1. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL .....	13
V.2. DEVELOPPEMENT DU TELETRAVAIL.....	13
V.3. MANAGEMENT A DISTANCE.....	14
V.4. RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE.....	14
VI. HANDICAP .....	14
VII. L'ACCOMPAGNEMENT A LA REALISATION DE PROJETS PERSONNELS ET A LA MOBILITE EXTERNE.....	15
VII.1. CREER OU REPENDRE UNE ENTREPRISE .....	15
VII.2. MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE .....	16
VII.3. POURSUIVRE UN PROJET PERSONNEL .....	16
VII.4. S'ENGAGER DANS UNE CAUSE D'INTERET GENERAL EN FIN DE CARRIERE .....	17
VIII. MESURES SPECIFIQUES AUX POSTIERS(ERES) SENIORS .....	17
IX. CLAUSES FINALES.....	20
IX.1. DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR .....	20
IX.2. SUIVI DE L'ACCORD .....	20
IX.3. REVISION .....	20
IX.4. MODALITES DE DEPOT.....	20
ANNEXE 1 : SERVIR LE DEVELOPPEMENT - LISTE DES 12 FILIERES .....	21
ANNEXE 2 : RAPPEL DES ETAPES DE LA METHODE DE CONDUITE DU CHANGEMENT .....	23
ANNEXE 3 : FONCTIONS PRIORITAIRES 2016.....	24
ANNEXE 4 : COMMISIONS DE SUIVI - INDICATEURS DE SUIVI.....	25

## I. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des postiers des sièges et des territoires, du Groupe, des Branches et des directions à compétences nationales, en activité et occupant une fonction rattachée à l'une des 12 filières supports <sup>1</sup> concernées par Servir le Développement.

Les entités, les métiers, les fonctions, les effectifs concernés et/ou impactés seront précisés lors des CDSP de chaque filière et de chacun des projets des filières.

## II. LA GPEC, ANTICIPATION ET PREPARATION DES TRANSFORMATIONS

En projetant les organisations, les métiers et compétences des filières supports à 2020, La Poste 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.

La Poste 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) des filières supports.

Les conditions de mise en œuvre de ces engagements sont détaillées ci-après et seront déclinées au travers de l'examen des projets ou sous-projets mis en œuvre au niveau de chacune des filières.

### II.1. UNE GPEC PAR FILIERE

Les enjeux de transformation des métiers des filières supports 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.

C'est pourquoi, par le présent accord, La Poste s'engage à :

- donner de la visibilité sur les métiers et les compétences, filière par filière et métier par métier, en mobilisant l'ensemble des dispositifs existants,
- offrir aux postiers qui souhaitent rester dans des filières supports des parcours d'évolution professionnelle facilitant le développement des compétences et l'employabilité dans les filières concernées,
- améliorer la visibilité en matière de parcours en mettant l'accent sur ceux qui offrent des perspectives de développement aux postiers(ères),
- favoriser les parcours professionnels, pour les postiers(ères) qui le souhaitent, vers les nouveaux métiers et les métiers en développement ;

---

<sup>1</sup> Cf. Annexe 1

- faciliter la mobilité en rendant plus aisée la reconnaissance des compétences transférables d'une filière à une autre et d'un métier à un autre,
- proposer aux postiers(ères) un soutien renforcé correspondant à leur projet pour les aider dans la construction de leur parcours.

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.

## II.2. UNE DEMARCHE S'ARTICULANT AUTOUR DE QUATRE AXES

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 grandes orientations GPEC seront communiquées dès l'ouverture du dialogue social par filière :

- Le partage du sens sur l'évolution stratégique de la filière : les projets de la filière et son ambition stratégique à horizon 2020
- L'impact sur les métiers et les compétences qui la composent :
  - Les évolutions en termes de compétences clés à développer pour les différents métiers,
  - Les grandes orientations par métier en termes de besoins à horizon 2020,
  - Les prévisions de retraite à horizon 2020,
  - Les effectifs au 31 décembre 2016.
- Les grandes orientations en termes de formation
- Les actions d'animation prévues pour chaque filière qui constitue une communauté d'activités: conventions filière, outil de communication....

## II.3. UNE VISION PROSPECTIVE POUR IDENTIFIER LES COMPETENCES DE DEMAIN

Des travaux ont été menés en 2016 pour simplifier les référentiels des compétences, identifier les compétences transverses à chaque filière support, avec une vision prospective des compétences à développer.

Un référentiel commun a été construit autour de six grandes familles de compétences pour toutes les filières des fonctions supports : relations clients, partenaires et collaborateurs, environnement interne et externe, numérique et data, compétences opérationnelles, compétences comportementales et compétences managériales.

Ce référentiel a été construit dans une vision prospective pour permettre à chacun de se projeter sur les compétences à développer.

AM.

LD.

SPM

M

## II.4. DES FILIERES SUPPORTS RENFORCEES

Au travers de cette démarche GPEC par filière, Servir le Développement sera ainsi au service de la progression des fonctions supports et de la progression de chaque postier(ère) dans sa trajectoire professionnelle.

Cette progression se traduira individuellement, par une montée en compétences de chacun, et par une plus forte professionnalisation et donc reconnaissance des filières. Dans cette perspective fortement collaboratrice, la fonction support devient plus que jamais essentielle à la réussite du Groupe.

## III. UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCE

La Poste s'engage à renforcer les moyens mis à disposition des postiers(ères) pour favoriser l'adéquation des compétences aux besoins stratégiques de chaque filière et proposer une offre d'accompagnement adaptée. Les postiers(ères) des filières RH et SI doivent accompagner tout à la fois la transformation de la Poste et se transformer dans le même temps. Ce point sera pris en compte dans l'organisation de ces filières afin qu'elles soient en mesure d'assurer pleinement leur mission d'accompagnement des autres filières.

### III.1. UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE POUR CHAQUE POSTIER(ERE)

#### III.1.1. LES DISPOSITIFS

Un(e) postier(ère) est concerné(e) lorsqu'il est dans le périmètre des 12 filières de Servir le Développement.

Un(e) postier(ère) est impacté(e) seulement si sa fonction est modifiée (mobilité fonctionnelle, et/ou géographique, ou avec un changement d'activités). Un changement de rattachement hiérarchique ne conduit donc pas à ce que le (la) postier(ère) soit considéré(e) comme impacté(e) dans le cadre de Servir le Développement.

Les dispositifs prévus par cet accord sont valides jusqu'au 31 décembre 2020.

Tout(e) postier(ère) concerné(e) est bénéficiaire des mesures de formation ou d'évolution de compétences. Les mesures financières relatives à la mobilité fonctionnelle ou géographique concerneront les postiers(ères) impacté(e)s.

Tout(e) postier(ère) impacté(e) par un projet de Servir le Développement bénéficie, s'il (elle) le souhaite, des mesures suivantes :

- Un bilan des compétences ou professionnel
- Des ateliers collectifs portés par les filières :
  - pour donner la vision et la connaissance des évolutions et enjeux des filières, la connaissance des métiers,
  - pour aider 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 adaptés pour chaque besoin et demande

AM. LD. JPM  
M

- Une préparation au changement de métier, au sein d'une même filière, ou changement de filière professionnelle (passage du fonctionnel à l'opérationnel, passage d'une filière à une autre), avec des actions d'accompagnement
- Projet de préparation à d'autres mobilités pour les postiers(ères) qui le souhaitent : formation fonction publique, économie sociale et solidaire, création d'entreprise, mobilité volontaire sécurisée...

Dans le cadre de Servir le Développement, La Poste renforcera ses dispositifs de formation pour les postiers(ères) des Filières Supports :

- Création d'un institut dédié aux formations supports,
- Création de parcours de formation pour chacune des filières,
- Création de nouveaux parcours qualifiants pour accompagner les postiers des fonctions supports dans des évolutions intra-filière en développant des compétences clés communes aux filières,
- Création de parcours de nouvelle orientation pour accompagner chacun dans son projet professionnel et notamment vers des métiers opérationnels.
- Les postiers(ères) qui souhaiteront s'engager dans un dispositif de Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE) dans le cadre d'un projet professionnel validé bénéficieront du soutien et de l'accompagnement des acteurs RH pour faciliter leurs démarches.

Ainsi un accompagnement au développement des compétences est renforcé pour tous les postiers(ères) des filières supports quel que soit leur choix d'évolution professionnelle avec des actions adaptées à chaque situation :

- Evolution de fonction :
  - Accompagnement managérial de l'évolution professionnelle et du développement des compétences des collaborateurs
  - Formations sur l'apprentissage de nouvelles compétences
- Changement de métier au sein de la filière :
  - Accompagnement managérial de l'évolution professionnelle et du développement des compétences des collaborateurs
  - Formation aux fondamentaux de la filière
  - Parcours d'intégration et de professionnalisation sur un nouveau métier
  - Parcours en formation alternée pour se professionnaliser sur un métier en développement et sur lequel nous avons des besoins importants (type Simplon)
- Changement de filière au sein des filières supports:
  - Accompagnement managérial de l'évolution professionnelle et du développement des compétences des collaborateurs
  - Formation sur les fondamentaux de la filière
  - Parcours d'intégration et de professionnalisation sur un nouveau métier
  - Parcours en formation alternée pour se professionnaliser sur un métier nouveau (type Simplon : alternance entre des périodes de formation théorique et des périodes en immersion)

- Passage d'une filière support à une filière opérationnelle
  - Accompagnement managérial de l'évolution professionnelle et du développement des compétences des collaborateurs
  - Formation sur les fondamentaux de la filière
  - Parcours d'intégration et de professionnalisation sur un nouveau métier à l'appui d'offres formation proposées par l'École de la Banque et du Réseau ou de l'Université des Services-Courrier-Colis

Un point spécifique sur les dispositifs de formation et leur nombre de bénéficiaires sera systématiquement réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant notamment le nombre de jours de formation suivis.

### III.1.2. DEVELOPPEMENT DE L'OFFRE DE L'INSTITUT DEDIE AUX FORMATIONS SUPPORTS

La Poste regroupera progressivement à compter de septembre 2017, au sein de l'Institut dédié aux formations supports, l'ensemble de l'offre de formation des postiers(ères) des filières supports.

L'Institut dédié des formations supports proposera aux postiers(ères) des 12 filières supports concernées par Servir le Développement :

- 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 des besoins nouveaux et prioritaires);

Ils bénéficieront par ailleurs également de l'offre de formation transverse proposée par La Poste:

- L'Offre « Libre-Service » sur le socle de compétences de base, dont les compétences numériques / la culture digitale
- L'offre de l'Institut du Management pour les managers des filières supports. Ceux-ci se verront proposer à minima deux formations complémentaires pour répondre aux enjeux des filières supports : Management fonctionnel et Management à distance.

AM.  
LD.  
SPM

### III.1.3. CREATION DE PARCOURS QUALIFIANTS

La Poste proposera de nouveaux parcours qualifiants pour compléter l'accompagnement proposé aux postiers(ères) dans leur évolution professionnelle et le développement de leurs compétences.

Conformément aux dispositions de l'accord « Un avenir pour chaque postier », un parcours qualifiant est un parcours de formation d'une durée minimale de 70 heures, composé d'actions de développement à suivre sur une période de 12 mois maximum. Le parcours est accessible aux fonctionnaires, aux salariés en contrat à durée indéterminée, aux agents contractuels de droit public afin de permettre au (à la) postier(ère) de renforcer une ou plusieurs compétences clés sur son poste et/ou répondre aux souhaits de développement professionnel du (de la) postier(ère). Il est validé par une certification définie et délivrée par Le Groupe La Poste, et, pour certains, par une certification externe. Les postiers(ères) des classes 1 à groupe A ayant suivi l'ensemble du parcours qualifiant et réussi l'évaluation de fin de parcours bénéficient d'une prime individuelle de qualification.

La Poste s'engage à mobiliser les moyens nécessaires pour que 4 500 postiers(ères) au minimum des 12 filières supports bénéficient, sur la durée de l'accord, d'un parcours qualifiant dédié pour renforcer et développer des compétences clés transverses (gestion de projet, appui, conseil, etc.) ou des compétences clés propres définies par leur métier. Un(e) postier(ère) peut suivre un ou plusieurs parcours qualifiants.

Dans ce contexte, en 2020 seront développés au minimum 20 nouveaux parcours dont au moins 1 pour chaque filière et/ou tout ou partie commun avec d'autres filières supports.

Un point spécifique sur le dispositif de parcours qualifiant sera systématiquement réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant notamment le nombre de parcours créés par filière et par niveau de classification ainsi que le nombre de bénéficiaires des parcours.

### III.1.4. CREATION DE PARCOURS DE NOUVELLE ORIENTATION

Pour offrir aux postiers(ères) qui le souhaitent la possibilité d'évoluer vers de nouvelles filières ou métiers identifiés par l'observatoire des métiers comme en croissance dans les années à venir, La Poste proposera aux postiers(ères) qui le souhaitent des parcours de nouvelle orientation.

Ces parcours, bâti en fonction des besoins de chacun, devront permettre la découverte d'un nouveau métier émergent ou en croissance. D'une durée minimum de 6 mois, ces parcours alterneront des périodes des stages et des périodes de formation et s'adresseront notamment aux postiers(ères) des 12 filières supports.

Un point spécifique sur le dispositif de parcours de nouvelle orientation sera systématiquement réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant notamment le nombre de parcours suivis par filière.

AM.

LD.

JPM  
TMT

13

### III.1.5. PARCOURS ALTERNES

La volonté de développement de parcours alternés est affirmée pendant la durée de l'accord dans le cadre de parcours vers de nouveaux métiers notamment.

La construction de parcours alternés entre des périodes en école et des périodes en immersion professionnelle comme illustrés par le parcours « Simplon » sera recherchée.

Dans le cadre de périodes de formations longues, par exemple avec des parcours alternés, le temps de formation sera pris en compte dans les objectifs annuels des postiers(ères) concerné(e)s.

Un point spécifique sur le dispositif de parcours alterné sera systématiquement réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant notamment le nombre de parcours suivis par filière.

### III.1.6. LA PRISE DE POSTE

La formation sur les fondamentaux nécessaires pour tenir un nouveau poste de travail est obligatoire et préalable à la prise effective du poste.

Il sera également recherché, afin de faciliter la mobilité d'une filière à une autre, le meilleur dispositif pour mettre le (la) postier(ère) en situation dans son nouveau métier et sa nouvelle filière par sa filière actuelle.

La demande de mise en paiement d'une prime d'accompagnement à la mobilité interviendra à la prise de poste.

## III.2. LES EQUIPES EN ACCOMPAGNEMENT

Le Conseiller en évolution professionnelle (CEP) est l'interlocuteur de proximité pour accompagner chaque postier dans son projet d'évolution professionnelle. Il assure la qualification du besoin d'accompagnement du projet individuel en lien avec le DRH/RRH et le manager du (de la) postier(ère) concerné(e).

Le CEP est en lien permanent avec l'Espace Mobilité territorial Groupe (EMG) de sa région et le sollicite en cas de besoin d'appui, ou lui transmet les dossiers en cas de souhait de mobilité vers une autre branche. Le (la) postier(ère) peut s'adresser directement aux équipes des EMG lorsqu'il n'y a pas de CEP présent dans le NOD d'appartenance.

Dans le cadre de Servir le Développement, les équipes des EMG, qui seront renforcées, assurent un suivi spécifique et global des situations individuelles et interviennent en complémentarité des actions de proximité des CEP pour :

- Faire bénéficier de la vision de l'emploi agrégée sur la région et le territoire national : mise en avant des possibilités et des postes proposés,
- Coordonner les actions des CEP des Branches sur une même région en assurant un suivi de l'ensemble des collaborateurs, mais également en partageant un vivier commun,
- Garantir à chaque postier qui le souhaite la rencontre avec un expert de l'évolution professionnelle sur leur lieu de travail ou sur un lieu en proximité.

#### IV. DES GARANTIES ET ENGAGEMENTS RENFORCES

Pour la durée du présent accord, La Poste s'engage sur les garanties suivantes :

- Chaque postier(ère) des filières supports bénéficiera d'un parcours de développement des compétences d'au minimum 10 jours sur la période 2017-2020. L'accompagnement formation sera renforcé pour les postiers(ères) en réorientation (nombre de jours par exemple),
- Tout poste disponible sur une fonction support est pourvu par une ressource interne. Les recrutements externes au groupe La Poste ne pourront se faire que par dérogation et exception,
- les collaborateurs des filières supports en situation de réorientation, sont, à compétences égales, prioritaires dans le cadre d'un recrutement. La décision du recruteur sera formulée au postulant dans le cadre d'un entretien individuel formalisé en explicitant les raisons,
- les mobilités fonctionnelles seront favorisées par la recherche de proximité de compétences,
- Respect de chacune des étapes de la méthode de conduite du changement de La Poste <sup>2</sup> qui prévoit notamment des études d'impact et l'écoute individuelle des personnes concernées. Par ailleurs, il sera communiqué la liste des entités concernées par les projets de Servir le Développement systématiquement dans le dialogue social des filières,
- Les montants de l'ensemble des mesures d'accompagnement, des éléments de rémunération, des formations, seront communiqués aux postiers(ères) concerné(e)s avant leur mobilité, pour leur garantir une prise de décision sur la base de conditions clairement définies,
- Un appel à candidature doit correspondre à un poste disponible, et aucun postier(ère) ne sera amené(e) à postuler sur son propre poste,

Un point spécifique sur les recrutements externes sera systématiquement réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant notamment le nombre et les fonctions sur l'ensemble du périmètre de Servir le Développement.

<sup>2</sup> Cf. Annexe 2

AM.  
LD.  
JCM  
MTT

#### IV.1. L'ACCOMPAGNEMENT DES EVOLUTIONS

L'accord « Un avenir pour chaque postier » du 5 février 2015 accentue de manière importante le dispositif d'accompagnement des postiers(ères) dans le cadre de leur évolution professionnelle. Les dispositions qui suivent ont pour objet de renforcer certains aspects de ce dispositif pour les postiers(ères) des filières supports.

Il est aussi précisé que toute évolution liée à Servir le Développement ne doit pas générer des reportings supplémentaires au niveau local.

#### IV.2. L'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES CHOISIES

Pour les postiers(ères) des classes I à III des 12 filières supports concernées par le projet Servir le Développement, toute mobilité choisie effectuée d'un métier fonctionnel vers un métier opérationnel au sein du Groupe donnera lieu au versement d'une indemnité d'accompagnement qui ne pourra être inférieure à 3 000 €.

Pour les mobilités choisies vers un métier fonctionnel en changeant de filière, il sera procédé au versement d'une prime de 350 € à 1 000 € conformément à l'engagement de l'accord « Un avenir pour chaque postier ».

Pour les cadres relevant du Groupe A, l'indemnité d'adaptation vers un métier opérationnel ne pourra être inférieure à 4 000 €.

#### IV.3. L'ACCOMPAGNEMENT DES POSTIERS(ERES) EN REORIENTATION

Chaque postier(ère) des filières supports bénéficiera d'un parcours de développement des compétences d'au minimum 10 jours sur la période 2017-2020, avec un accompagnement renforcé pour les postiers(ères) en réorientation.

Tout(e) postier(ère) effectuant une mobilité fonctionnelle dans le cadre d'une réorientation (dans un délai maximum d'un an suite à l'évolution d'organisation), résultant d'un projet conduit au titre de Servir le Développement, sera éligible aux mesures d'accompagnement renforcées suivantes :

AM.  
LD.  
JPM  
VM

Indemnité de mobilité fonctionnelle - Classes I à III	Montant
Mobilité vers une fonction identifiée comme prioritaire <sup>3</sup> par La Poste	de 3 000 à 6 000 €
Mobilité d'un métier fonctionnel vers un métier opérationnel	de 5 000 à 6 000 €
Mobilité d'un métier fonctionnel vers un autre métier fonctionnel différent de la fonction initiale	de 1 000 à 1 500 €

Ces mesures se substituent à celles résultant de l'accord « Un Avenir pour chaque postier », les autres mesures de l'accord « Un avenir pour chaque postier » s'appliquent.

Pour les cadres relevant du Groupe A, l'indemnité d'adaptation ne pourra être inférieure à 6 000 € en cas de réorientation vers une fonction identifiée comme prioritaire, ou d'un métier fonctionnel vers opérationnel.

Tout(e) postier(ère) en situation de transition professionnelle bénéficiera des garanties suivantes :

- maintien de la rémunération fixe et du montant cible de la part variable de la rémunération pendant un an,
- le temps nécessaire pour se former,
- activité définie par une lettre de mission en lien avec ses compétences et qualifications.

#### IV.4. ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES GEOGRAPHIQUES

En cas de mobilité géographique liée à la mise en œuvre d'un projet résultant de Servir le Développement, tout déménagement de plus de 50 Km effectué pour se rapprocher de sa nouvelle entité de rattachement donnera lieu au versement de la prime prévue pour accompagner un changement de domicile familial par l'accord « Un avenir pour chaque postier » (rappel : 6 000 € + 1 200 € par enfant à charge avec plafond de 12 000 €), majorée de 20%.

La Poste prendra en charge 100% des surcoûts éventuels de transports en commun engendrés par l'allongement de trajet domicile-travail. Cette prise en charge vaudra pour une durée de 3 ans à compter de la date de prise du nouveau poste et pourra concerner les abonnements de métro, tram, train ou de type « Vélib ».

L'attention sera portée sur chaque mobilité géographique.

<sup>3</sup> Cf. Annexe 3 liste évolutive présentée dans le cadre de l'Observatoire des Métiers

AM. LD SPM MM M

## V. QUALITE DE LA VIE AU TRAVAIL / EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE - VIE PERSONNELLE

### V.1. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Dans le cadre de la qualité de la vie au travail, la capacité d'intégrer de nouvelles activités par chaque postier(ère) (compétences, formation, charge de travail) sera prise en considération avant tout transfert d'activités.

En cas de changement d'organisation du temps de travail et pour les postiers(ères) qui le souhaitent, la conservation, durant 3 mois de son organisation du temps de travail pour faciliter la transition en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (portée à 6 mois pour les familles monoparentales ou les postier(ère)s ayant à charge une personne en situation d'handicap), est proposée.

Un point spécifique sur la qualité de vie au travail dans le cadre de Servir le Développement sera systématiquement réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant le taux d'absentéisme par filière et éventuellement en complétant par d'autres indicateurs définis dans le cadre des commissions de suivi.

En complément, un point sera également régulièrement réalisé dans le cadre des commissions de suivi en précisant la structure fonctionnelle par filière afin d'en analyser l'évolution.

### V.2. DEVELOPPEMENT DU TELETRAVAIL

Le télétravail constitue un levier d'innovation et de promotion des technologies digitales dans lequel le projet Servir le Développement s'inscrit pleinement.

Aussi et dans le cadre et le respect des conditions prévues par l'accord instituant le télétravail à La Poste, les demandes des postiers(ères) des filières supports souhaitant recourir à ce mode d'organisation du travail du fait de l'allongement de leur temps de trajet lié à la mise en œuvre du projet ou pour d'autres raisons, seront examinées avec une attention toute particulière.

Le télétravail sera promu dans le cadre de cet accord.

Et par ailleurs, pour chaque projet relevant de Servir le Développement et susceptible de conduire à un éloignement géographique, La Poste s'engage :

- à communiquer, dès la phase de dialogue social dédié au projet concerné, la liste des fonctions éligibles au télétravail,
- à engager une étude de faisabilité pour étendre le cas échéant cette liste à d'autres fonctions,
- à rechercher des possibilités de sites de travail de proximité.

L'existence de télétravailleurs au sein des équipes conduit le manager à distance à bénéficier d'une formation spécifique à cet effet.

Un point spécifique sur le télétravail sera systématiquement réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant notamment le nombre de demandes et de contrat de télétravail signés pendant la durée de cet accord dans les 12 filières supports.

### V.3. MANAGEMENT A DISTANCE

Tous les managers qui seraient amenés à développer des compétences de management à distance, impliquant notamment le développement de pratiques assurant le soutien et le maintien de contacts réguliers avec les équipes (mails, téléphone, Visio), complétés de rencontre physique sur site, se verront proposer une formation dédiée.

La Poste veillera à ce que le manager dans cette situation dispose des moyens adaptés pour ce type de management.

Il sera également proposé aux managés à distance une action de formation en lien avec cette situation.

Un point spécifique sur le management à distance dans le cadre de Servir le Développement sera réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en proposant un diagnostic du déploiement du management à distance afin d'identifier les éventuels moyens nécessaires.

### V.4. RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Le déploiement des projets relevant de Servir le Développement intégrera l'engagement de La Poste d'être exemplaire en matière de responsabilité sociale et environnementale, notamment en développant les axes suivants dans le cadre d'un Plan de Déplacement d'entreprise (PDE) s'il existe :

- L'usage des transports en commun
- l'optimisation des déplacements motorisés
- le recours aux modes de déplacements doux

## VI. HANDICAP

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

Au travers de l'accord conclu le 26 mai 2015, La Poste s'est donnée pour 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.

Pour tout projet de Servir le Développement, La Poste sollicitera systématiquement les médecins du travail et référents handicaps 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.

Si un(e) postier(ère) dispose d'un poste de travail adapté à son handicap, il (elle) bénéficiera du même accompagnement et du même poste de travail adapté si son poste change dans le cadre des projets de Servir le Développement.

## VII. L'ACCOMPAGNEMENT A LA REALISATION DE PROJETS PERSONNELS ET A LA MOBILITE EXTERNE

La Poste a mis en œuvre plusieurs dispositifs de mobilité externe pour répondre aux souhaits des postiers(ères) de poursuivre leur évolution professionnelle à l'extérieur du Groupe La Poste avec les meilleures garanties de succès :

- Le dispositif de mobilité vers les fonctions publiques,
- L'appui à la création d'entreprise,
- La mobilité volontaire sécurisée,
- Les dispositifs de mobilité vers le secteur de l'économie sociale et solidaire,
- L'appui au projet personnel

Ces dispositifs ont en commun 3 grands principes :

- Une démarche volontaire et proactive de la part du (de la) postier(ère),
- Un accompagnement de tous les projets par un conseiller en évolution professionnelle,
- Une sécurisation des départs par la possibilité d'un retour à La Poste,

Enfin, dans la plupart des cas ils peuvent être aidés financièrement par La Poste.

Pour améliorer l'accompagnement des projets d'évolution des postiers(ères) des filières supports dans Servir le Développement, La Poste complète ces dispositifs par des mesures supplémentaires.

### VII.1. CREER OU REPREDRE UNE ENTREPRISE

Les postiers(ères), fonctionnaires et salariés, créateurs ou repreneurs d'une entreprise bénéficient à La Poste d'un ensemble complet de mesures d'accompagnement dans le cadre de l'Appui à la Création d'Entreprise :

- Des conseillers spécialisés en création d'entreprise orientent et accompagnent les postiers(ères) à toutes les étapes de leur projet (forme juridique, business plan, positionnement marketing et commercial etc..),
- Les postiers(ères) peuvent bénéficier du financement de formations professionnelles (exemple : formation des CCI « 5 jours pour entreprendre », formations obligatoires selon les métiers, etc.)
- Une aide financière de 3 000 € à 30 000 €,

- Un congé pour création d'entreprise : au total de 6 ans et 11 mois pour les salariés et 12 ans pour les fonctionnaires.

Les dossiers de demande d'aide financière des postiers(ères) créateurs d'entreprise concernés par le périmètre d'application du présent accord bénéficieront d'une majoration de 25% de l'aide attribuée.

## VII.2. MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

Ce dispositif n'est ouvert qu'aux salariés. Les fonctionnaires disposent de l'équivalent avec la disponibilité pour convenance personnelle.

La Mobilité volontaire sécurisée (MVS) est un dispositif juridique permettant de suspendre, pendant une durée définie, le contrat de travail d'un salarié parti exercer une activité professionnelle, en CDI ou CDD, dans une autre entreprise (en dehors du Groupe La Poste).

A La Poste, les MVS d'une durée de 12 mois et plus sont accordées systématiquement.

La durée de mobilité minimum est de 6 mois et au maximum varie selon la qualification de l'entité d'accueil : 24 mois pour toutes les entreprises, 36 mois pour les organismes et entreprises relevant de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) et 36 mois pour les salariés effectuant une mobilité vers la fonction publique.

La réintégration du collaborateur est garantie à l'issue de la période de mobilité. Des motifs particuliers listés à des événements de la vie peuvent ouvrir droit à une réintégration anticipée.

Pour faciliter les mobilités vers les secteurs de la fonction publique et de l'ESS, les postiers(ères) salariés peuvent bénéficier d'une aide financière en cas de différentiel de rémunération supérieur à 5 %. Cette aide (indemnité versée au (à la) postier(ère)) représente au maximum 1 an de Rémunération Annuelle Brute pour une MVS de 36 mois.

Les postiers(ères) concerné(e)s par le présent accord, fonctionnaires (dans le cadre de la disponibilité pour convenance personnelle) comme salariés (dans le cadre de la MVS), pourront bénéficier d'un droit au retour porté à 36 mois et cela quelle que soit la nature de l'entreprise d'accueil.

Par ailleurs, ils bénéficieront de l'aide financière jusqu'à présent ouverte aux seules évolutions vers la fonction publique ou le secteur de l'ESS et cela quelle que soit la nature de l'entreprise d'accueil.

## VII.3. POURSUIVRE UN PROJET PERSONNEL

Les postiers(ères), fonctionnaires comme salarié(e)s, peuvent bénéficier dans le cadre de l'ouverture annuelle du dispositif d'Appui au Projet Personnel (APP) d'un congé de trois ans (suspension du contrat de travail ou disponibilité pour convenance personnelle) et d'une aide financière égale à 1 an de rémunération annuelle brute (RAB) ou 20 000 € si la RAB est inférieure à ce dernier montant.

AM.  
LD. 5PM  
VII

7

Ce dispositif postal, n'est pas « de droit ». Il nécessite l'accord de la DRH du NOD de rattachement. Il est reconduit (ou pas) d'année en année. Les branches peuvent pour des raisons propres à leur GPEC exclure certaines fonctions, zones géographiques ou classifications.

La réintégration des salariés en cours de période (avant 3 ans) n'est pas de droit. Si elle intervient, avec l'accord du NOD concerné, le (la) postier(ère) doit rembourser l'aide financière au prorata temporis (remboursement de la totalité de l'aide avant 12 mois, puis 2/3 entre 12 mois et 24 mois et 1/3 si réintégration entre 24 et 36 mois).

Aucun justificatif n'est exigé concernant la nature du projet.

Les postiers(ères) concernés par le périmètre d'application du présent accord, pourront bénéficier, après accord de la DRH du NOD, du dispositif d'Appui au Projet Personnel durant toute la durée de l'accord social indépendamment de sa reconduction annuelle ou pas et indépendamment des restrictions de périmètre pouvant être mis en place dans une Branche.

#### VII.4. S'ENGAGER DANS UNE CAUSE D'INTERET GENERAL EN FIN DE CARRIERE

Les postiers(ères) bénéficient de la possibilité d'accéder à un Temps Partiel Aménagé Senior en fin de carrière (TPAS). Durant ce TPAS ils peuvent réaliser leur période opérationnelle au sein d'une association reconnue d'utilité publique pour poursuivre ou développer un engagement solidaire (TPAS ESS). Cette possibilité est subordonnée à l'accord de leur manager.

Tous les postiers(ères) concerné(e)s par le présent accord, qui remplissent les conditions d'un TPAS ESS pourront en bénéficier sans nécessité d'un accord managérial.

#### VIII. MESURES SPECIFIQUES AUX POSTIERS(ERES) SENIORS

Des modalités spécifiques sont applicables aux collaborateurs en fin de carrière, étant à moins de 18 mois de la date de leur départ à la retraite, en réorientation et qui ne souhaitent pas faire l'apprentissage d'un nouveau métier, il pourra être proposé, des missions ou activités qui soient notamment fondées sur le transfert de savoir afin de faire bénéficier des collègues de leur expertise et de leur expérience.

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

La Poste promeut l'accès aux parcours de formation (incluant les parcours qualifiants) sans considération d'âge. Tous les postiers(ères) 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 postiers(ères) de plus de 50 ans tel que défini dans l'accord « Un avenir pour chaque postier » pendant la durée de cet accord pour les 12 filières supports.

La Poste poursuivra le développement de la transmission des savoirs et des compétences sous ses différentes formes sur la base du volontariat durant le temps de travail en s'appuyant

JPM  
LD  
MM  
AM  
M

notamment sur la charte du tutorat afin de faciliter la professionnalisation d'autres postiers(ères).

Un point spécifique annuel sera systématiquement réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant le nombre de postiers(ères) de plus de 50 ans des 12 filières supports exerçant des missions de tutorat pendant la durée de cet accord.

Il est rappelé que s'applique « l'accord relatif à l'insertion des jeunes et à l'emploi des seniors à La Poste » avec les modalités concernant les postiers(ères) de 55 ans et plus.

Les mesures complémentaires suivantes s'appliqueront également aux postiers(ères) qui sont affectés sur une fonction d'une des douze filières de Servir le Développement.

Par exception aux autres mesures de l'accord, les mesures sur le TPAS, l'Indemnité exceptionnelle d'accompagnement au départ en retraite et l'Allocation spéciale de fin de carrière ont des durées de validité précisées dans chacun des paragraphes relatifs à ces mesures ci-après :

Temps Partiel Aménagé Senior :

- Pour les agents qui sont affectés sur une fonction d'une des douze filières de Servir le Développement, l'accès au dispositif de temps partiel aménagé senior (TPAS) sera possible dès 57 ans et le dispositif sera ouvert pour la période allant du 1er juillet 2017 au 31 décembre 2018.

Indemnité exceptionnelle d'accompagnement au départ en retraite :

- Une indemnité exceptionnelle d'accompagnement au départ en retraite sera proposée aux agents affectés au 1<sup>er</sup> juillet 2017 sur une fonction d'une des douze filières de Servir le Développement et qui partiraient en retraite à 63 ou 64 ans. Les agents qui auront déposé au cours de la période allant du 1er septembre 2017 au 31 décembre 2017 une demande pour faire valoir leurs droits à retraite avec effet au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2018, pourront bénéficier de cette indemnité. L'indemnité sera versée après le départ en retraite effectif au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2018 et selon le barème ci-après :

âge maximal de départ en retraite	63 ans < 63,5 ans	63,5 ans < 64 ans	64 ans < 64,5 ans	64,5 ans < 65 ans
Montant brut de l'indemnité d'accompagnement	10 000 €	7 500 €	5 000 €	2 500 €

Un point spécifique sur l'indemnité exceptionnelle d'accompagnement au départ en retraite sera systématiquement réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant notamment le nombre de départs ayant bénéficié de cette indemnité pendant la durée de cet accord dans les 12 filières supports.

AM. L.D. JPM  
MM

Allocation spéciale de fin de carrière:

- Le barème de l'allocation spéciale de fin de carrière (ASFC) mis en œuvre pour les fonctionnaires bénéficiaires du service actif, applicable aux mères de 3 enfants, et également applicable aux fonctionnaires ayant à charge une personne en situation d'handicap, fera l'objet d'une majoration spécifique du 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 31 décembre 2018 pour les agents affectés sur une fonction d'une des douze filières de Servir le Développement, qui feront valoir dans ce cadre leur droit à départ anticipé en retraite.

Barème ASFC pour les agents du périmètre Servir le Développement

Nombre de trimestres manquants par rapport à la durée requise pour obtenir une pension à taux plein	Départ en retraite à 57 ans	Départ en retraite à 58 ans	Départ en retraite à 59 ans	Départ en retraite à 60 ans
12 trimestres ou plus	50 000 €	37 400 €	25 000 €	12 400 €
11 trimestres	43 750 €	32 700 €	21 800 €	10 800 €
10 trimestres	37 500 €	28 100 €	18 600 €	9 400 €
9 trimestres	31 250 €	23 400 €	15 600 €	7 700 €
8 trimestres	25 000 €	18 600 €	12 400 €	6 100 €
7 trimestres	21 800 €	16 400 €	10 800 €	5 450 €
6 trimestres	18 600 €	14 100 €	9 300 €	4 650 €
5 trimestres	15 500 €	11 700 €	7 700 €	3 700 €
1 à 4 trimestres	4 300 €	2 150 €	1 470 €	790

## IX. CLAUSES FINALES

### IX.1. DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt auprès de la DIRECCTE de Paris, ne pourra être prolongé par tacite reconduction et cessera de plein droit de produire tout effet à son échéance, fixée au 31 décembre 2020.

Par accord entre les parties, il est toutefois convenu que le bénéfice des mesures financières prendra effet à compter du 31 mars 2017.

### IX.2. SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi <sup>4</sup> 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.

Elle se réunira une première fois, au terme de la phase de lancement national de chacune des 12 filières, pour notamment étudier les éventuelles révisions qui pourraient être apportées au présent accord, puis deux fois par an. 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 qui ne rentrent pas dans le cadre commun défini par l'accord.

Un référent de la DRH Groupe sera identifié pour suivre les alertes pouvant remonter au fil de l'eau sur l'application du présent accord.

### IX.3. REVISION

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.

### IX.4. MODALITES DE DEPOT

A 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 en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, et en deux exemplaires, une version support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE de Paris.

---

<sup>4</sup> Cf. Annexe 4

AM.  
L.A. 3PM  
17/17

M

Paris, le 19 juillet 2017

**Pour La Poste**

La Directrice Générale Adjointe  
Directrice des Ressources Humaines et des Relations Sociales du Groupe La Poste



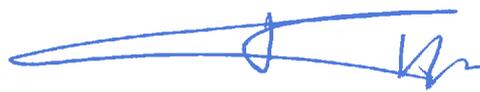
Sylvie François

**Pour les organisations syndicales**

Fédération nationale des salariés du secteur  
des Activités Postales et de  
Télécommunications  
(FAPT-CGT)

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

Lauric DUVIGNEAUX



Fédération des syndicats PTT  
Solidaires Unitaires et  
Démocratiques (SUD)

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

Unis pour Agir Ensemble  
Fédération CFTC des Postes et des  
Télécommunications (CFTC-PTT)  
CGC Groupe La Poste  
Fédération UNSA-Postes

CFTC

Jean-Philippe Halperin



CGC  
Michèle Maucelle



UNSA-POSTES

Arnaud MAIGNAN



5.

ANNEXE 1 : SERVIR LE DEVELOPPEMENT – LISTE DES 12 FILIERES

- Achats
- Administration & Services Généraux
- Audit, Risques, Contrôle Interne
- Communication
- Comptabilité
- Contrôle de Gestion
- Immobilier
- Juridique
- Qualité
- Ressources Humaines
- Sécurité
- Systèmes d'Information

AM. LD. JPN  
MM  
M  
/

## 1 LANCEMENT DU PROJET : COMMUNICATION ET SENS

Chaque projet impactant l'organisation et le fonctionnement des services doit faire l'objet d'un lancement qui vise à communiquer, tant aux postières et postiers concernés qu'aux organisations syndicales, le sens du projet, les enjeux et les bénéfices attendus en termes de satisfaction clients ainsi que d'amélioration de la qualité de vie au travail.

## 2 ECOUTE INDIVIDUELLE DES PERSONNELS CONCERNES

Une phase d'écoute individuelle est mise en œuvre. Elle a pour objectif de recueillir les attentes, les contraintes, les opportunités ou les difficultés éventuelles des personnes concernées par l'évolution de l'organisation et d'établir un diagnostic faisant apparaître les impacts éventuels sur les conditions de travail et la santé au travail.

## 3 CONCERTATION ET/ OU NEGOCIATION AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES

La concertation/négociation sociale s'effectue tout au long du projet.

## 4 CONSULTATION DES INSTANCES COMPETENTES

La consultation des instances représentatives du personnel doit être effectuée lorsque les dispositions réglementaires l'exigent et selon les règles en vigueur. Lorsqu'il y a lieu, le CHSCT puis le CT compétents doivent être consultés.

## 5 BILAN

Tout projet impactant l'organisation et le fonctionnement des services devra donner lieu à un bilan environ 6 mois après sa mise en œuvre.

AM  
LD  
M  
JPM

ANNEXE 3 : FONCTIONS PRIORITAIRES 2016

**Fonctions prioritaires pour l'année 2016 1/2**



- Fonctions commerciales
  - ✓ Responsable clients entreprises
  - ✓ Responsable développement
- Traitement
  - ✓ Responsable traitement
- Fonctions de la maintenance technique
  - ✓ Responsable maintenance (CTO)
  - ✓ RMM/Responsable maintenance industrielle
  - ✓ Technicien de maintenance
  - ✓ Technicien de maintenance des installations
  - ✓ Responsable de domaine technique et productique (RTO)



- Fonctions de la ligne conseil bancaire :
  - ✓ Chargé de développement clientèle (SF)
  - ✓ Conseiller à distance (SF)
  - ✓ Conseiller financier (RLP)
  - ✓ Conseiller clientèle (RLP)
  - ✓ Conseiller spécialisé en patrimoine (RLP)
  - ✓ Responsable Clientèle Pro (SF)
  - ✓ Chargé de développement Entreprise (SF)
  - ✓ Conseiller spécialisé Entreprise (SF)
  - ✓ Conseiller à distance Entreprise (SF)
  - ✓ Chargé d'affaires Entreprise (SF)

55 | Réunion de Coévaluation des métiers  
25 avril 2016



**Fonctions prioritaires pour l'année 2016 2/2**



- Fonctions liées au domaine de la maintenance
  - ✓ Techniciens de maintenance
  - ✓ Agent de maintenance
- Fonctions liées au SI
  - ✓ Concepteur-développeur
  - ✓ Sécurité informatique:
    - ✓ Gestionnaire de solutions de sécurité
    - ✓ Analyste sécurité

55 | Réunion de Coévaluation des métiers  
25 avril 2016



AM  
LD JPM  
M

ANNEXE 4 : COMMISSIONS DE SUIVI - INDICATEURS DE SUIVI

Article de l'accord	Champ d'application	Indicateurs de suivi
II.1	Mobilité	Nombre et nature des mobilités réalisées
III.1.1	Formation	Dispositifs de formation et bénéficiaires Nombre de jours de formation suivis
III.1.3	Parcours qualifiant	Nombre de parcours qualifiant créés par filière et par niveau de classification Nombre de bénéficiaires de parcours qualifiant
III.1.4	Parcours nouvelle orientation	Nombre de parcours de nouvelle orientation suivis par filière
III.1.5	Parcours alterné	Nombre de parcours alternés suivis par filière
IV	Recrutement externe	Nombre et fonctions des recrutements externes sur l'ensemble du périmètre de Servir le Développement
V.1	Qualité de vie au travail	Taux d'absentéisme par filière Structure fonctionnelle par filière
V.2	Télétravail	Nombre de demandes et de contrats signés
V.3	Management à distance	Diagnostic du déploiement
VIII	Mesures pour les postiers(ères) seniors	Taux d'accès à la formation des postiers(ères) de plus de 50 ans Taux d'accès formation tous postiers
VIII	Mesures pour les postiers(ères) seniors	Nombre de postiers(ères) de plus de 50 ans exerçant des missions de tutorat
VIII	Indemnité exceptionnelle d'accompagnement au départ en retraite	Nombre de départs avec indemnité exceptionnelle