



**ACCORD RELATIF A LA VALORISATION DES
COMPETENCES ACQUISES ET A LA SECURISATION
DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES POSTIERS,
ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL**

PRÉAMBULE

Les modalités d'organisation du dialogue social et les instances représentatives du personnel ont été modifiées par les ordonnances du 22 septembre 2017.

La Poste a la volonté de construire un dialogue social de qualité en lien avec les fédérations afin que les activités syndicales ou de représentation du personnel s'exercent dans les meilleures conditions.

La loi du 22 novembre 2022 visant à accompagner la mise en place de comités sociaux et économiques à La Poste (CSE) est l'occasion de valoriser le rôle de la représentation du personnel et syndicale et de ses acteurs, l'exercice d'un mandat syndical ou un mandat de représentation du personnel ne pouvant être considéré comme une parenthèse. C'est pourquoi ceux qui s'y consacrent au travers d'un ou plusieurs mandats doivent être accompagnés dans leur parcours professionnel comme tout postier.

Cette exigence est d'autant plus forte que les récentes évolutions législatives limitent pour les élus aux CSE¹ le nombre de mandats successifs pour un même postier et posent le principe selon lequel la représentation du personnel et syndicale est considérée comme un mode d'investissement professionnel à part entière.

A cette occasion, les signataires du présent Accord souhaitent réaffirmer le principe de non-discrimination en raison d'activités syndicales.²

L'accord de La Poste du 11 juin 2009 relatif à l'évolution professionnelle des permanents syndicaux avait constitué un premier pas dans cette direction.

Par le présent Accord, les signataires veulent reconnaître clairement que l'engagement syndical est une activité à part entière qui conduit à acquérir des compétences utiles à la personne elle-même et aussi à l'entreprise. Par voie de conséquence, les porteurs de mandats doivent être mis en mesure de faire reconnaître et valoriser ces compétences acquises dans le cadre de leur activité de représentation du personnel et/ou syndicale pour leur déroulement de carrière, ceci pouvant amener des postiers à s'engager en vue de l'exercice d'un mandat.

Le maintien et le développement d'un dialogue social de qualité suppose de rendre attractif le fait d'exercer un(des) mandat(s) de représentation du personnel ou syndical. C'est pourquoi il est nécessaire que l'exercice d'un mandat représentatif et/ou syndical soit pris en compte dans le cadre de

¹ Article L 2314-33 du Code du Travail

² Article L1132-1 du Code du Travail

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

l'évolution de carrière des personnes concernées. C'est pourquoi l'exercice d'un mandat de représentation du personnel et/ou syndical doit s'exercer avec des garanties explicites.

La finalité du présent Accord est donc de préciser :

- les modalités qui permettent la reconnaissance et la valorisation des compétences acquises tout au long de l'exercice du mandat syndical ou de représentation du personnel afin qu'elles soient prises en compte dans son parcours professionnel et qu'elles permettent le développement de son employabilité ;
- les modalités d'accompagnement pour développer les compétences complémentaires nécessaires pour concrétiser un projet professionnel ou personnel notamment lorsqu'un mandat prend fin.

Sur ce dernier point, les signataires du présent Accord souhaitent porter toute l'attention nécessaire sur les modalités d'accompagnement des porteurs actuels d'un mandat de représentation du personnel et/ou syndical qui n'auront plus de mandat(s) de représentation du personnel ou syndicale, dans le nouveau schéma de représentation du personnel qui sera mis en place. L'objectif du présent Accord consiste à mettre à disposition des personnes concernées des solutions permettant à chacun de construire son parcours et de le concrétiser.

Enfin, cet Accord repose sur l'idée essentielle d'une responsabilité partagée entre le porteur de mandat et l'entreprise, l'implication de chacun dans la rigueur et l'exécution du plan d'accompagnement défini étant un gage de sa réussite.

Conformément à la loi n° 2022-1449 du 22 novembre 2022 visant à accompagner la mise en place de comités sociaux et économiques à La Poste, cet Accord se substituera aux accords qui existaient en la matière à La Poste³.

Cet Accord constitue un socle national unique. Ainsi, les dispositions du présent Accord ne peuvent être modifiées par un accord d'un niveau infra.

Il s'articule autour de trois parties :

- Une première partie qui est consacrée au champ d'application et notamment à la définition des mandats qui sont couverts par cet accord (chapitre 1) ;
- Une deuxième partie qui précise les modalités d'accompagnement des porteurs de mandats de représentant du personnel et/ou syndicaux que ce soit en termes de formation ou de parcours professionnels dans le schéma futur d'IRP (chapitres 2, 3, 4),
- Une troisième partie qui est consacrée à l'accompagnement des postiers porteurs d'un mandat de représentant du personnel et/ou syndical dans le système en vigueur et qui ne retrouveraient pas de mandat dans le nouveau schéma d'IRP (chapitre 5).

Dans le présent document, les termes employés pour désigner des postiers sont pris au sens générique ; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

³L'article 2 II de la loi n° 2022-1449 du 22 novembre 2022 visant à accompagner la mise en place de comités sociaux et économiques à La Poste précise que l'ensemble des dispositions et accords en vigueur au sein de l'entreprise La Poste SA relatifs aux Instances Représentatives du Personnel (IRP) existantes jusqu'à la mise en place des nouvelles IRP devient caduc à partir de la mise en place des nouvelles instances.

SOMMAIRE

Chapitre 1	Dispositions générales
	Article 1 – Champ d'application de l'Accord
	Article 2 – Bénéficiaires
Chapitre 2	Accompagnement des représentants du personnel et représentants syndicaux lors de la prise de mandat
	Article 3 – Formation du manager lors de la prise de mandat
	Article 4 – Entretien de prise de mandat
Chapitre 3	Accompagnement des représentants du personnel et des responsables syndicaux durant l'exercice du mandat
	Article 5 – Des principes forts
	Article 6 – Un interlocuteur RH dédié
	Article 7 – Un égal accès à la formation
	Article 8 - Entretien annuel d'appréciation
	Article 9 – Entretien professionnel, lieu de formalisation du projet professionnel
	Article 10 - Un égal accès aux dispositifs d'évolution professionnelle
	Article 11 - Une garantie de l'évolution de la rémunération
	Article 12 - Conséquences du mandat sur la rémunération variable
Chapitre 4	Accompagnement des représentants du personnel et des responsables syndicaux en fin de mandat
	Article 13 - Entretien professionnel de fin de mandat
	Article 14 - Les Espaces Mobilité et Recrutement Groupe, en charge de la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement
	Article 15 – Le suivi des situations individuelles
Chapitre 5	Les mesures d'accompagnement transitoires au bénéfice des anciens représentants du personnel et syndicaux
	Article 16 - Un champ d'application spécifique
	Article 17 - Des mesures qui viennent en complément du dispositif d'accompagnement prévu au chapitre 4
	Article 18 – L'accompagnement financier
	Article 19 – Des mesures qui font l'objet d'un suivi spécifique
Chapitre 6	Stipulations finales
	Article 20 - Durée de l'Accord et entrée en vigueur
	Article 21 - Révision de l'Accord
	Article 22 - Suivi de l'Accord
	Article 23 - Publicité

Annexes

- 1 - Equivalences CCP certification/CCP titres professionnels
- 2 – Les différents dispositifs de promotion en vigueur à la date de signature du présent Accord
- 3 – Liste des filières
- 4 – Lexique

CHAPITRE 1^{ER}

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 – Champ d'application de l'Accord

Le présent Accord a vocation à s'appliquer à tout postier, salarié, fonctionnaire ou agent contractuel de droit public, porteur d'un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs de représentation du personnel ou syndicale dans les conditions définies ci-après.

Ainsi, le présent Accord s'applique également aux mandats syndicaux détenus par un postier dans le cadre d'une activité syndicale extérieure à l'entreprise dès lors que celle-ci s'exerce sur le temps de travail pour le compte d'une organisation syndicale (par exemple conseil de prud'hommes, CARSAT, CPAM, CESE etc.).

Article 2 – Bénéficiaires

Sont bénéficiaires des dispositions contenues dans les chapitres 2, 3 et 4 du présent Accord, les postiers de La Poste SA lesquels, à l'occasion de la mise en place des nouvelles IRP de La Poste SA sont :

- Elu du personnel au sein d'un CSE de La Poste SA (titulaires et suppléants) ;
- Délégué syndical central ou adjoint au sein de La Poste SA au niveau central ou Délégué syndical au niveau d'un établissement distinct ;
- Représentant de section syndicale ;
- Représentant syndical au sein d'un CSE-E ou du CSE-C ;
- Représentant de proximité au sein de La Poste SA⁴ ;
- Représentant du personnel au sein des CAP /CCP, des conseils médicaux (titulaires et suppléants) et au comité statutaire de La Poste ;
- Représentant du personnel de La Poste SA au sein du Conseil d'Administration de La Poste ;
- Le personnel mis à disposition d'une organisation syndicale tel que prévu dans l'accord droit syndical ;
- Représentant syndical au sein d'une instance extérieure à l'entreprise sur le temps de travail (par exemple conseil de prud'hommes, tribunal de commerce, CARSAT, CPAM, CESE etc.).

Cette liste pourra être adaptée en commission de suivi en fonction des évolutions qui auraient un impact sur les mandats ou les instances.

En outre, sont bénéficiaires des mesures spécifiques prévues au chapitre 5, mesures sous conditions, limitées dans le temps, les postiers actuellement durablement éloignés de leur activité « métier » parce que porteurs de mandats électifs ou désignatifs ou bénéficiaires d'une décharge d'activité syndicale et qui ne seraient plus titulaires d'aucun mandat ou d'aucune décharge syndicale dans le futur schéma d'organisation des IRP ou d'un mandat limité nécessitant une reprise d'une activité « métier ».

⁴ Création par l'accord relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste SA et l'accord relatif aux modalités du dialogue social au sein de La Poste SA

CHAPITRE 2

ACCOMPAGNEMENT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET REPRESENTANTS SYNDICAUX LORS DE LA PRISE DE MANDAT

Article 3 – Formation du manager lors de la prise de mandat

Les Parties signataires portent la conviction qu'un accompagnement réussi passe nécessairement par une bonne compréhension des enjeux du dialogue social et du rôle que les porteurs d'un mandat de représentation du personnel et/ou syndical y jouent, contribuant ainsi notamment au développement de La Poste.

Tous les managers de l'entreprise ainsi que tous les acteurs RH de l'entreprise seront sensibilisés à l'importance du rôle des instances représentatives du personnel et des postiers porteurs de mandats syndicaux électifs et / ou désignatifs. Les modules élaborés seront présentés en amont aux organisations syndicales signataires.

En outre, les managers et les acteurs RH qui ont dans leurs équipes des postiers porteurs d'un ou plusieurs mandats seront prioritaires pour bénéficier des formations proposées par l'Institut du Groupe⁵ et disposeront d'outils et d'un accompagnement adapté :

- Un kit générique élaboré par la DRH-RS qui contiendra notamment des fiches décrivant l'ensemble des mandats ;
- Ce kit intégrera une fiche individuelle reprenant le(s) différent(s) mandat(s) détenu(s) par le postier concerné précisant le périmètre géographique dans lequel s'exerce(nt) son (ou ses) mandat(s), une évaluation de la quotité de temps de travail que l'exercice de ce(s) mandat(s) représente. Le calcul de cette quotité, effectué par la filière RH, prend en compte notamment les heures de délégation afférentes au(x) mandat(s), le calendrier prévisionnel des réunions auxquelles peut être convié le porteur de mandat par la Direction, de même que les heures de préparation prévues, une estimation des autres réunions de toute nature à l'initiative de la Direction, une estimation des temps de déplacement et les éventuels congés de formation prévus par les textes.
- Chaque manager concerné bénéficiera d'une prise en main du kit par la filière RH.

Ce kit sera transmis aux organisations syndicales signataires avant diffusion puis à l'ensemble des organisations syndicales au moment de sa mise en œuvre.

Enfin, le manager veillera à ce que le postier porteur de mandat(s) reçoive les invitations aux événements exceptionnels de son entité (convention, séminaire, PACs etc.) ainsi qu'aux réunions de son entité (notamment réunions de service, ETC...). Le manager veillera à que le porteur de mandat(s) soit en mesure d'y participer et ce quelle que soit la quotité de temps de travail consacré au(x) mandat(s).

Article 4 – Entretien de prise de mandat

La loi prévoit que tout porteur d'un mandat de représentation du personnel ou syndical bénéficie d'un entretien de prise de mandat.

C'est pourquoi, dès son élection ou sa désignation et dans tous les cas, dans les deux mois qui suivent, un entretien individuel est proposé au postier porteur d'un mandat par le manager de son entité.

Le postier peut se faire assister par une personne de son choix soit choisi parmi les postiers, soit, à titre exceptionnel, cette assistance peut se faire par les personnes extérieures à La Poste. Ainsi, pour des raisons liées à l'histoire de l'entreprise, les secrétaires généraux/présidents de fédérations, les confédérations couvrant les activités de La Poste SA, peuvent l'assister également à condition qu'ils soient membre du personnel d'une des entreprises appartenant à cette fédération. Dans ce cas, ils doivent transmettre au plus tard 2 jours calendaires à l'avance, leur nom et qualité aux responsables du site concerné.

L'entretien de prise de mandat est proposé par l'entreprise quelle que soit la quotité du temps consacrée au(x) mandat(s) et que ce soit ou non le 1^{er} mandat du porteur de mandat(s). Le principe est que cet entretien soit conduit par le manager de l'entité. Si le porteur de mandat(s) le demande, l'entretien pourra se faire en présence du responsable RH de l'entité.

Ce temps d'échange a pour objectif de faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat et d'identifier les éventuelles mesures à mettre en œuvre.

Il permet notamment au postier porteur de mandat de représentation du personnel et/ou syndical et à son manager de se coordonner sur les absences et l'information préalable nécessaire au bon fonctionnement du service.

Cet entretien est aussi l'occasion pour le postier titulaire d'un mandat de représentation du personnel et/ou syndical de le(s) présenter à son manager. En outre, le porteur de mandat(s) peut sous réserve de l'accord de son manager présenter le contenu de son (ses) mandat(s) de représentation du personnel ou syndical à l'ensemble de ses collègues appartenant à son équipe.

Plusieurs thèmes sont abordés et notamment :

- La(les) fiche(s) décrivant les différents mandats du représentant du personnel ou syndical concerné,
- La déclaration du lieu d'exécution habituel du mandat et de l'activité « métier » selon les cas de figure ou à défaut une déclaration directe au RH ;
- Le calendrier prévisionnel des instances concernées ;
- L'adaptation des objectifs individuels compte tenu du nombre d'heures de délégation sachant que La Poste veillera tout particulièrement à adapter la charge de travail et les objectifs en fonction du temps disponible sur le poste de travail ;
- L'organisation de l'activité « métier » (planification prévisionnelle, régime de travail, télétravail pour les activités éligibles, dépôt de congés...);
- ⊕ Les conditions matérielles d'exercice de son (ses) mandat(s) telles qu'elles seront mises en œuvre dans l'entreprise) ;
- Les aménagements du poste de travail éventuellement nécessaires ;
- Les modalités selon lesquelles les congés sont posés en fonction des règles en vigueur à La Poste SA.

Dès lors qu'une convention de mise à disposition est établie entre La Poste, l'organisation syndicale et le postier, celle-ci est partagée soit au moment de l'entretien de prise de mandat, soit dans les délais les plus rapides possibles.

Par principe, en matière de risques professionnels, les porteurs de mandat de représentation du personnel ou syndicale bénéficient, dans le cadre de l'exercice de leur(s) mandat(s), des mêmes droits et garanties que tout postier.

Lors de l'entretien, la quotité de temps de travail consacrée par le porteur de mandat de représentation du personnel ou syndicale à l'exercice de son ou ses mandats sera abordée exclusivement sur la base des éléments fournis par la filière RH (cf. article 3).

Avant l'entretien, un support didactique à la conduite de l'entretien sera communiqué par le responsable RH, au postier porteur d'un mandat et au manager dans des délais suffisants permettant à chacun de s'y préparer.

L'entretien sera formalisé dans un document qui peut être signé du postier porteur d'un mandat de représentant du personnel ou syndical et du manager. Cet écrit, qui ne peut en aucune manière faire une quelconque référence à l'appartenance syndicale du postier concerné, est consigné dans le dossier RH du postier au sein de son entité.

Le support didactique ainsi que le modèle de formalisation par écrit seront transmis aux organisations syndicales signataires avant diffusion.

Au regard de la pratique, dans le courant de la première année de mandat, le postier concerné peut demander un autre entretien afin d'ajuster le cas échéant les modalités convenues dans le 1^{er} entretien.

En cas d'évolution de son (ses) mandat(s), un entretien est obligatoirement proposé par l'entreprise.

CHAPITRE 3

ACCOMPAGNEMENT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DES RESPONSABLES SYNDICAUX DURANT L'EXERCICE DU MANDAT

Article 5 - Des principes forts

L'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel est une activité qui justifie d'être valorisée, comme toute autre activité professionnelle, dans le parcours professionnel du postier.

Comme tout postier, c'est sur le fondement des compétences qu'il a acquises dans l'exercice de son métier mais aussi dans l'exercice de son mandat que le postier titulaire d'un mandat de représentation du personnel ou syndical construit son parcours de carrière et s'inscrit dans les dispositifs de mobilité ou de promotion ouverts à tous.

Durant cette période, le postier porteur d'un mandat de représentation du personnel ou syndical peut poursuivre le développement de ses compétences métiers afin de préserver son employabilité. A ce titre, il/elle bénéficie donc de la même offre de formation que les autres postiers.

Article 6 – Un interlocuteur RH dédié

Tout titulaire d'un mandat de représentant du personnel ou syndical sera, comme tout postier, informé du nom du responsable RH qui sera chargé de son suivi pendant la durée de son mandat. Ce dernier aura été préalablement formé et sensibilisé à la situation particulière des représentants du personnel et/ou syndical.

L'interlocuteur RH veillera à ce que les porteurs de mandat(s) soient bien intégrés dans le plan de prévention santé de l'entreprise.

Les mandatés seront informés de leur interlocuteur RH dans le mois suivant la prise de mandat.

Article 7 – Un égal accès à la formation

Pour leur activité de représentant du personnel et/ou syndical, la loi prévoit qu'un certain nombre de formations soient prises en compte par l'entreprise. L'accord relatif aux modalités du dialogue social au sein de La Poste SA (composition, moyens et modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel) les prévoit aux articles 6.4 et 16.4.

Le même accord prévoit des formations pour les représentants de proximité à l'article 12.

En outre, comme tout postier, les bénéficiaires visés à l'article 2 du présent Accord ayant un mandat de représentation du personnel ou syndical, ont, afin notamment de renforcer leur employabilité, accès à l'ensemble de l'offre interne de formation de La Poste :

- Soit parce que nécessaire à l'exercice de leur métier au sein des services de La Poste ;
- Soit parce que nécessaire à l'exercice de leur mandat de représentation du personnel ou syndical. Les demandes de formation qui ne sont pas obligatoires (non prévues par la loi ou non prévues par un accord) sont instruites et validées par leur interlocuteur RH. Elles s'inscrivent

dans le cadre du catalogue de formations de La Poste. Le nombre de jours par postier concerné est d'un total de 12 jours sur la durée de la mandature avec la possibilité de prendre un maximum de 5 jours par année civile⁶. Une note technique définira les modalités précises d'accès au catalogue de formations et d'inscription aux formations.

Les Parties s'accordent sur l'importance du maintien des formations en lien avec l'activité professionnelle au cours du(des) mandat(s), nécessaires à l'évolution de carrière pendant la durée du(des) mandat(s) et à la préparation au retour à l'activité « métier » à temps plein.

Article 8 – Entretien annuel d'appréciation

Tout postier bénéficie d'un entretien annuel d'appréciation quelle que soit son activité.

La part de l'activité consacrée par le porteur de mandat(s) à l'exercice de son activité métier donne lieu à un entretien annuel d'appréciation conduit par son manager. Il permet de faire le bilan de l'année écoulée, de faire le point sur les besoins en formation, de fixer les nouveaux objectifs en tenant compte de la quotité de travail effectivement constatée consacrée à l'exercice du (des) mandat(s) et apprécier les compétences liées à son activité métier. Ces objectifs sont adaptés au prorata du temps consacré à l'activité métier.

Les objectifs fixés lors de l'entretien d'appréciation peuvent être adaptés en cours d'année si une évolution significative de la quotité de temps de travail consacrée à l'exercice du (des) mandat(s) est constatée.

Dans le cas où une personne occupe une activité syndicale ou de représentation du personnel à hauteur de 100% de sa quotité de travail, le responsable RH de rattachement veille à ce que son organisation syndicale procède à son entretien d'appréciation. Une fois réalisée, cette dernière lui communique une copie de l'entretien d'appréciation afin de l'intégrer dans le dossier personnel du postier. Le document archivé ne doit pas faire apparaître l'appartenance syndicale.

Article 9 – Entretien professionnel⁷, lieu de formalisation du projet professionnel

L'entretien professionnel doit être proposé par son responsable RH à tous les postiers porteurs de mandat(s) quelle que soit la quotité de temps de travail consacrée à l'exercice de leur(s) mandat(s).

Parce que l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou syndical au sein de l'entreprise est une activité comme une autre, les compétences que le postier y développe **doivent** être reconnues dès lors qu'elles s'inscrivent dans les champs de compétences nécessaires à La Poste

Cet entretien professionnel s'inscrira dans le cadre de la campagne annuelle proposée aux postiers en s'appuyant sur les outils existants et notamment M@RH. Préalablement à cet entretien l'organisation syndicale pourra informer le responsable RH de rattachement des compétences acquises par l'intéressé au cours de l'exécution de son (ses) mandat(s).

A cette occasion, le dispositif de certification des compétences acquises pendant le mandat tel que prévu par la **loi n°2015-994** du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dite « Rebsamen » (annexe 1) sera présenté au **postier**. Pour tout postier inscrit dans le dispositif, La Poste accorde un total

⁶ Cette formation n'est pas imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

⁷ Article L6315-1 Code du Travail

de 3 jours d'autorisation spéciale d'absence avec la possibilité de fractionner afin de lui permettre de préparer son dossier ainsi qu'un budget limité à 500 euros TTC pour couvrir les frais de déplacement au centre d'examen concerné et, le cas échéant, d'hébergement et de repas. La prise en charge se fait sur facture. Les étapes de certification prévues par le dispositif de la loi susvisée sont comptabilisées comme du temps de travail effectif.

Les certifications obtenues par les intéressés seront intégrées aux processus de construction de leur projet professionnel selon des modalités qui seront précisées par une note de service.

C'est dans le cadre de l'entretien professionnel annuel obligatoire qui est un outil qui permet aux postiers de s'impliquer dans leur évolution professionnelle que cette évaluation est prise en compte.

C'est aussi dans le cadre de ce même entretien professionnel que le porteur de mandat est informé des compétences qu'il doit acquérir en fonction de ses souhaits d'évolution professionnelle.

Comme pour tout postier, l'entretien professionnel est conduit par le manager. A titre dérogatoire, pour ceux qui consacrent une majorité de leur temps à l'activité de représentation du personnel ou syndicale, l'entretien sera conduit par un responsable RH.

Article 10 - Un égal accès aux dispositifs d'évolution professionnelle

En vertu du principe de non-discrimination auquel La Poste est tout particulièrement attachée, tout postier porteur d'un ou plusieurs mandats de représentant du personnel ou syndical peut s'inscrire dans les dispositifs communs ouverts à tous les postiers :

- Pour la recherche d'une mobilité fonctionnelle et/ou géographique
- Pour une promotion dans le cadre des dispositifs en vigueur dans l'entreprise et selon les mêmes modalités de sélection que pour les autres postiers (annexe 2 Les différents dispositifs de promotion en vigueur à la date de signature du présent Accord).

Afin de tenir compte de la situation d'un postier qui consacre 50 % ou plus de son activité à l'exercice de son mandat(s) de représentation du personnel ou syndicale, l'accès au dispositif de RAP est adapté afin de leur permettre d'avoir l'équivalent de l'avis managérial.

Ainsi chaque organisation syndicale pourra chaque année, établir une reconnaissance des compétences et des acquis professionnels des porteurs de mandat(s) présentés par son organisation. La Poste communiquera préalablement chaque année le nombre de dossiers que les organisations syndicales pourront transmettre. Ce nombre sera proportionnel à la moyenne des promotions des postiers de la même classe sur une année civile.

Le postier concerné pourra constituer son dossier de RAP sur la base de la reconnaissance transmise par son organisation syndicale.

Pour l'accès aux fonctions supports⁸, cette reconnaissance faite par les organisations syndicales est suffisante pour être en position d'être promu sur un niveau supérieur à son niveau initial, nonobstant les prérequis obligatoires (ex permis de conduire, diplômes, ...).

Pour les postiers souhaitant évoluer vers des fonctions d'autres filières⁹, ayant des compétences et ou des pré requis spécifiques, ils s'inscriront dans les dispositifs des métiers concernés, comme pour tout postier de l'entreprise (sélection, tests, entretien métier...), en intégrant par ailleurs la reconnaissance établie par les organisations syndicales en lieu et place de l'avis managérial.

⁸ Annexe 3 Liste des filières

⁹ Annexe 3 Liste des filières

La possibilité de disposer de cette reconnaissance faite par l'organisation syndicale ne sera possible pour les porteurs de mandat qu'une seule fois pendant la mandature.

Les postiers qui consacrent 50 % ou plus de leur activité à l'exercice de leur(s) mandat(s) pourront également s'inscrire aux autres dispositifs communs ouverts à tous les postiers :

- Pour la recherche d'une mobilité fonctionnelle et/ ou géographique
- Pour une promotion dans le cadre des dispositifs en vigueur dans l'entreprise (uniquement REP et RPP) et selon les mêmes modalités de sélection que pour les autres postiers.

Un dispositif analogue est appliqué pour les passages en ICS-3 A / ES1.

Une note technique précisera les modalités de mise en œuvre de l'ensemble de ces dispositifs.

Article 11 - Une garantie de l'évolution de la rémunération

La Poste en matière de garantie de l'évolution de la rémunération s'inscrit dans le cadre à la législation en vigueur pour les salariés comme pour les fonctionnaires.

En outre par le présent Accord, il est précisé qu'il est fait application, comme pour tout salarié de La Poste SA, des dispositions de la NAO aux postiers titulaires de mandat de représentation du personnel ou syndical.

En application de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les représentants du personnel et syndicaux de droit privé dont le crédit global d'heures de délégation mensuel est supérieur à 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail, bénéficient d'une garantie d'évolution de rémunération.

Le seuil de 30% est apprécié en prenant en compte uniquement les heures de délégation dévolues aux mandats occupés qu'elles aient été prises ou non par les représentants.

Les dispositions de l'article L.2141-5-1 du code du travail s'appliquent aux fonctionnaires de La Poste en tenant compte des classes dont ils relèvent¹⁰.

Concernant le personnel à temps partiel ainsi que ceux prenant un mandat en cours d'année, une proratisation sera appliquée pour l'appréciation de l'atteinte du seuil de 30% exposé ci-dessus.

Ainsi, les représentants du personnel et syndicaux atteignant le seuil de 30% bénéficient d'une évolution de rémunération, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même classe et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

En dessous du seuil de 30%, les règles sont celles applicables à tous les postiers.

Article 12 - Conséquences du mandat sur la rémunération variable

Les Parties confirment leur attachement au principe de non-discrimination en raison de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou syndical.

Elles souhaitent en tirer des conséquences très concrètes en matière de rémunération variable sur les objectifs individuels et collectifs. La Poste garantit à ce que l'exercice d'un mandat de représentant du

personnel ou syndical ne puisse ni priver du bénéfice d'une prime sur objectifs, ni conduire à en réduire le montant.

A cet égard, en matière de rémunération variable sur objectifs individuels :

- pour le temps consacré à l'exécution du contrat de travail pour les salariés ou de la fiche de poste pour les fonctionnaires, la quote-part correspondante de la rémunération variable sur objectifs est calculée sur la base d'objectifs réduits à la mesure de ce temps ;
- pour le temps consacré à l'exercice du ou des mandats, la quote-part correspondante de la rémunération variable sur objectifs correspond au montant moyen versé aux autres postiers de la même catégorie ou équipe et de la même fonction pour une durée de travail équivalente à celle consacrée au(x) mandat(s). Elle est ainsi sans lien avec la performance du salarié dans l'exécution de son contrat de travail puisque l'intéressé se consacre à son ou ses mandats.

Il est tenu compte, au moment de la fixation des objectifs collectifs, de la présence au sein de l'équipe de représentants du personnel ou syndicaux afin de ne pas pénaliser les membres de ladite équipe sur la part collective de la rémunération variable. Ce point sera précisé annuellement dans les notes techniques émises par les Branches sur la rémunération variable.

CHAPITRE 4

ACCOMPAGNEMENT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DES RESPONSABLES SYNDICAUX EN FIN DE MANDAT

Tout postier représentant du personnel ou syndical, quelle que soit la quotité de temps consacré au(x) mandat(s), dès lors que son mandat se termine, soit qu'il est arrivé à son terme, soit parce qu'il prend fin de façon anticipée, peut bénéficier s'il reste dans l'entreprise d'un accompagnement pour lui permettre de continuer dans les meilleures conditions son parcours professionnel.

Article 13 - Entretien professionnel de fin de mandat¹¹

Cet accompagnement se traduit dans un premier temps par un entretien professionnel de fin de mandat qui est conduit par son manager. Cet entretien est de droit quelle que soit la quotité de temps de travail consacrée à l'exercice du(des) mandat(s). Il peut être mis en œuvre au plus tôt 6 mois avant la fin du mandat. Il peut être préparé avec l'appui de l'interlocuteur RH en charge de son suivi. La présence de ce dernier est proposée quand le postier concerné consacre 50% et plus de son temps de travail à son activité de représentant du personnel ou syndical.

Il peut aussi dans ce cas demander à être accompagné par un tiers soit choisi parmi les postiers, soit, à titre exceptionnel, cette assistance peut se faire par les personnes extérieures à La Poste. Ainsi, pour des raisons liées à l'histoire de l'entreprise, les secrétaires généraux/présidents de fédérations, les confédérations couvrant les activités de La Poste SA, peuvent l'assister également à condition qu'ils soient membre du personnel d'une des entreprises appartenant à cette fédération. Dans ce cas, ils doivent transmettre au plus tard 2 jours calendaires à l'avance, leur nom et qualité aux responsables du site concerné.

Dans le cadre de la mise en place des CSE, l'entretien doit avoir lieu au plus tard dans les 2 mois qui suit la proclamation des résultats aux élections des futurs CSE pour les représentants du personnel ou syndicaux qui ne retrouveraient pas de mandat relevant des nouvelles instances. Par anticipation, un postier porteur de mandat(s) peut en demander le bénéfice avant la proclamation des résultats et ce à partir de la date de la publication des listes électorales du 1^{er} tour.

L'objectif de cet entretien est double :

- Déterminer ou consolider le projet professionnel et/ou personnel du postier concerné et notamment d'envisager toutes les perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise ou en dehors de l'entreprise au regard notamment des souhaits qu'il aura formulés et du recensement des compétences acquises au cours du mandat,
- Déterminer les moyens à mettre en œuvre pour accompagner le projet.

Un diagnostic de compétences permettra de reconnaître les compétences acquises dans le cadre de ses activités de représentation du personnel et syndicales, dont celles validées dans le cadre du dispositif Rebsamen. Ce diagnostic de compétences sera pris en charge par les équipes RH avec l'appui

¹¹ Article L2141-5 du Code du Travail

des EMRG (ingénieurs de sélection), sur la base du référentiel de compétences de La Poste¹², afin de proposer un plan de développement individuel. Le plan de développement individuel est un plan d'action servant à identifier des pistes de développement pour combler l'écart entre les exigences d'un emploi actuel ou futur et les compétences actuelles.

Plusieurs options pourront être étudiées dans le cadre de cet entretien :

- Le souhait de conserver son métier d'origine avec la mise en place des formations nécessaires pour une remise à niveau ou une actualisation des connaissances si nécessaire ;
- Le souhait de se diriger vers un autre métier au sein du groupe La Poste avec la mise en place du parcours de formation nécessaire après validation du projet par un représentant de la filière ;
- Le souhait d'intégrer un vivier pour les métiers accessibles par vivier ^{13*};
- Le souhait d'intégrer un des parcours pionniers ou d'itinéraires balisés proposés par La Poste^{14*};
- Le souhait de quitter l'entreprise.

**Pour des projets nécessitant une sélection une préparation sera proposée aux candidats.*

Enfin, les principaux éléments partagés lors de l'entretien professionnel de fin de mandat devront être consignés dans un « carnet de bord » qui a un triple objet :

- Décrire le projet professionnel ;
- Détailler la cartographie des compétences acquises et des compétences à acquérir pour concrétiser le projet professionnel défini. A cet effet, un diagnostic de compétences pourra être réalisé en interne ;
- Fixer les étapes du parcours de développement défini pour sa mise en œuvre et en assurer le suivi.

Une note de service précisera les contours précis. Elle sera transmise aux organisations syndicales signataires avant diffusion.

Tous les dispositifs en vigueur à la date de fin de mandat peuvent être mobilisés qu'ils s'agissent de parcours internes à La Poste ou à l'extérieur de La Poste :

- Pour les parcours internes :
 - o La formation (interne / externe)
 - o Les stages « découverte »
 - o La possibilité d'intégrer des viviers
 - o Etc.
- Pour les parcours externes, l'appui aux projets personnels avec :
 - o La mobilité volontaire sécurisée
 - o L'appui à la création ou la reprise d'entreprise
 - o Le projet de transition professionnelle
 - o Le soutien à la reconversion ou réorientation professionnelle
 - o L'appui à la mobilité externe
 - o L'appui pour une mobilité vers les métiers du groupe (accès aux offres et aux parcours dans les filiales du groupe aussi bien qu'aux offres du groupe CDC)
 - o L'appui pour la mobilité vers la fonction publique.
- Pour les fins de carrière, les dispositifs qui ont cours à La Poste au moment où le mandat du représentant du personnel ou syndical prend fin.
A cet égard, le postier concerné pourra bénéficier d'une simulation financière.

¹² Le chemin d'accès au référentiel est indiqué dans l'annexe 1.

¹³ Les candidats devront passer l'étape de sélection comme tout postier.

¹⁴ Les candidats devront passer l'étape de sélection comme tout postier.

Le postier en fin de mandat s'engage formellement à aller au bout du parcours d'accompagnement mis en place à son profit et à suivre les formations nécessaires à la réussite de son projet professionnel.

Si le postier concerné remplit les conditions pour bénéficier d'une mesure d'âge ou pour partir à la retraite, il pourra s'il le souhaite, obtenir une simulation financière.

Si le postier concerné est à moins d'un an pour pouvoir bénéficier d'une mesure d'âge ou partir à la retraite, il pourra s'il le souhaite, se voir confier une mission au sein de l'entreprise. Cette dernière sera identifiée en lien avec ses compétences et ses souhaits. L'entreprise pourra ainsi lui confier une mission formalisée par un écrit précisant notamment le contenu, la durée qui ne peut excéder une année et le lieu d'exercice. Une note technique précisera les modalités opérationnelles de cette disposition. Cette mission permettra d'accompagner la transition professionnelle du postier.

Article 14 - Les Espaces Mobilité et Recrutement Groupe, en charge de la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement

Après l'entretien professionnel de fin de mandat, c'est l'Espace Mobilité et Recrutement Groupe (EMRG) qui accompagne si nécessaire le porteur de mandat dans la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement qui a été décidé selon le processus décrit ci-après :

- L'entretien de fin de mandat avec le RH en charge de son suivi permet au postier titulaire d'un mandat qui prend fin de déterminer son projet professionnel et/ou personnel et notamment d'envisager toutes les perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise ou en dehors de l'entreprise au regard notamment des souhaits qu'il aura formulés.
- A l'issue de l'entretien de fin de mandat, que son projet professionnel s'inscrive à La Poste ou en dehors de La Poste, le postier concerné est orienté vers un correspondant au sein de l'Espace Mobilité et Recrutement Groupe de sa zone afin de mettre en place l'accompagnement nécessaire à la réalisation dudit projet tel que défini lors de l'entretien professionnel de fin de mandat. Ce premier contact avec l'EMRG doit avoir lieu au plus tard dans les deux mois qui suivent l'entretien de fin de mandat.
- Le correspondant désigné de l'Espace Mobilité et Recrutement Groupe en charge de son accompagnement lui apporte tout au long du processus appui et soutien afin de garantir la bonne mise en œuvre des mesures décidées lors de l'entretien de fin de mandat. Le postier quant à lui s'engage formellement à aller au bout du parcours d'accompagnement mis en place à son profit et à suivre les formations nécessaires à la réussite de son projet professionnel.

Cet accompagnement doit s'effectuer sur une durée de 6 mois à compter de la date de l'entretien de fin de mandat. Cette durée pourra être reconduite si nécessaire pour une durée identique. Après la fin du mandat, si le projet n'est pas finalisé, une lettre de mission sera formalisée pendant le parcours de développement.

Les correspondants désignés au sein des EMRG seront formés aux rôles des différents représentants du personnel et syndicaux dans le nouveau schéma d'instances représentatives du personnel.

Article 15 – Le suivi des situations individuelles

Le suivi des situations individuelles des postiers concernés donnera lieu à des rencontres avec chaque organisation syndicale qui en fait la demande.

CHAPITRE 5

LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT TRANSITOIRES AU BENEFICE DES ANCIENS REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET SYNDICAUX

Le présent chapitre a pour objet de préciser les mesures d'accompagnement spécifiques transitoires destinées à accompagner les postiers actuellement porteurs d'un (ou de plusieurs) mandat(s) syndical(aux) ou de représentation du personnel, durablement éloignés de toute activité « métier » et qui n'auraient plus de telles responsabilités dans le futur schéma d'IRP.

Dès sa publication officielle, le chapitre 5 est d'application immédiate aux postiers cités dans l'article 16.

Article 16 - Un champ d'application spécifique

Ce chapitre vise tout particulièrement les postiers éloignés durablement des activités « métiers » du fait de l'exercice d'une ou plusieurs responsabilités de représentation du personnel et/ou syndicales au sein de l'entreprise :

- Les permanents syndicaux, aussi appelés « détachés permanents » (103 jours et plus/an), dont la liste est tenue à jour par la DRH du Groupe La Poste et fournies par les organisations syndicales ;
- Les porteurs de plusieurs mandats de représentation du personnel ou syndical dont le cumul conduit à une situation analogue à celle des permanents syndicaux.

Dès lors qu'ils sont éloignés de l'activité « métier » depuis au moins un an à la date de mise en œuvre des mesures prévues dans le présent chapitre.

A titre dérogatoire, les mesures spécifiques du présent chapitre entreront en vigueur à une date antérieure à celle de la mise en place des nouvelles IRP afin de donner la possibilité à tout postier relevant des dispositions du présent article d'en demander le bénéfice avant cette date et ce à partir de la publication des listes électorales de candidats au 1^{er} tour.

Les mesures spécifiques étant sous conditions et limitées dans le temps, pour en bénéficier, il sera nécessaire d'en faire la demande au plus tard dans les deux mois qui suivent la proclamation des résultats aux élections des futurs CSE.

Article 17 - Des mesures qui viennent en complément du dispositif d'accompagnement prévues dans le chapitre 4

Les mesures contenues dans cet article ont pour finalité de compléter provisoirement celles prévues au chapitre 4 afin d'accompagner au mieux le passage dans le nouveau schéma d'instances représentatives du personnel.

En premier lieu, les postiers visés à l'article 16 seront invités à un entretien de fin de mandat dans les deux mois qui suivent la diffusion des résultats aux élections professionnelles, ceux qui le souhaitent pouvant anticiper cette date conformément à l'article 16 du présent Accord. Cet entretien permettra d'échanger sur la situation du postier (lieux souhaités pour sa future activité professionnelle, principales missions...). Pendant le délai qui va de la publication des résultats jusqu'à la tenue de l'entretien de fin de mandat, les personnels restent exceptionnellement à la disposition de leur organisation syndicale, ce délai ne pouvant excéder 2 mois. Durant cette période, d'un point de vue administratif, ils restent affectés dans leur entité d'origine.

Afin d'anticiper cette étape, La Poste veillera à ce que tous les postiers visés à l'article 16 soient conviés à l'entretien professionnel, qui doit être réalisé dans le courant du 1^{er} trimestre 2024. De même, une attention particulière sera portée aux postiers qui ne sont pas directement visés par l'article 16 mais dont l'activité au sein des CHSCT a néanmoins constitué un investissement important en temps et en compétences mobilisées, investissement qui doit être pris en considération.

En deuxième lieu, chaque postier visé à l'article 16 se verra proposer des formations de mise à niveau dans les domaines de la bureautique, du numérique mais aussi sur les enjeux de l'entreprise et l'organisation des branches. Elles seront adaptées au niveau de maîtrise desdits sujets par le postier concerné

En troisième lieu :

- Les postiers visés à l'article 16 qui ont un projet de reprise d'activité « métier » au sein de La Poste se verront proposer un bilan de compétences externe dont le financement est pris en charge par La Poste. Il sera réalisé par un organisme désigné par La Poste et certifié QUALIOP1 au plus tard dans les deux mois qui suivent l'entretien de fin de mandat. Le ou les organisme(s) en charge de ce bilan auront accès au référentiel de compétences de La Poste. Le projet professionnel devra tenir compte des compétences acquises dans le cadre de l'activité professionnelle et syndicale des postiers concernés, et ce, quel que soit leur niveau actuel. Le projet sera valorisé dans le cadre des dispositifs actuels de mobilité ou de promotion. Le cahier des charges sera transmis aux organisations syndicales. La liste des prestataires retenus ainsi que les raisons qui ont conduit à ces choix seront communiqués aux organisations syndicales.

En quatrième lieu :

Les postiers concernés bénéficieront des mesures prévues pour l'accompagnement de la construction du projet professionnel des postiers stipulé dans les accords en vigueur, notamment l'accord « La Poste engagée avec les postiers », ainsi que dans les dispositifs des branches.

Ainsi, plus particulièrement l'article 2.2. ACCOMPAGNER LES POSTIERS CONCERNÉS PAR UNE SITUATION DE TRANSITION PROFESSIONNELLE de l'accord « La Poste engagée avec les postiers » trouve application et notamment le rayon de 30km et la possibilité de proposer des activités réalisables à distance si les conditions de faisabilité sont réunies sous une forme d'expérimentation locale qui fera l'objet d'un bilan avec le postier concerné à l'issue d'une période de 3 mois.

Pendant la durée du présent accord, ces mesures seront appliquées pour la durée de l'accompagnement des collaborateurs.

Enfin, des garanties renforcées sont instaurées pour tout postier visé à l'article 16 qui doit réintégrer une activité « métier », que ce soit à temps complet ou à temps partiel :

- La construction de son plan individuel de formation en lien avec le métier qui s'inscrit dans une logique de pré-recrutement, avec possibilité d'avoir recours à tous les dispositifs d'accompagnement et de formation en vigueur à La Poste ;
- La prise en compte dans les conditions prévues par les différents accords en vigueur à La Poste de ses souhaits géographiques et notamment l'accord « La Poste engagée avec les postiers » ;
- Le règlement de sa situation au plus tard un an après le début de l'accompagnement dont il bénéficie ;
- Le calcul de la rémunération variable au titre de l'année 2024 payée en 2025 se fera sur la base du statut de détaché permanent pour la totalité de l'année 2024, sauf pour ceux d'entre eux qui auront anticipé leur réintégration sur le 1^{er} semestre 2024.

En outre, celles et ceux qui ont été durablement éloignés des activités « métiers » sont conviés à une visite médicale chez le médecin du travail de La Poste pour faire un point sur leurs aptitudes mobilisables et les éventuels points de vigilance à intégrer dans la construction de leur projet professionnel.

L'ensemble du dispositif d'accompagnement arrêté lors de l'entretien de fin de mandat (bilan de compétences compris) doit s'effectuer dans son intégralité sur une durée maximale de 1 an à compter de la date de l'entretien de fin de mandat.

Pendant les périodes où il ne bénéficie pas d'une formation, d'un stage, d'une immersion ou de tout autre dispositif d'accompagnement, des missions lui sont confiées par l'entreprise en adéquation avec ses compétences actuelles et/ou son projet professionnel. Ces missions seront formalisées par un écrit précisant notamment le contenu, la durée et le lieu d'exercice pour faciliter la transition professionnelle.

Article 18 – L'accompagnement financier

Les postiers concernés bénéficieront des mesures financières prévues pour l'accompagnement de la construction du projet professionnel des postiers stipulé tant dans les accords en vigueur que dans les dispositifs des branches.

Elles concernent à la fois la mobilité fonctionnelle et géographique au regard de la situation individuelle de chaque postier concerné, en tenant compte notamment de l'effort d'adaptation consenti, mais aussi en tenant compte du caractère prioritaire de la fonction visée.

Article 19 – Des mesures qui font l'objet d'un suivi spécifique

Pour piloter l'accompagnement des personnels visés dans l'article 13, une équipe nationale d'accompagnement est mise en place qui sera composée de Responsable ressources humaines (RRH) et de conseillers en évolution professionnelle (CEDP).

Les postiers qui composeront cette équipe nationale d'accompagnement prendront en charge le plan d'accompagnement. Ils seront formés sur les modalités de détachement des permanents syndicaux ainsi que sur les différents mandats en cours, afin d'appréhender au mieux la situation des postiers accompagnés.

C'est l'équipe nationale qui assurera le suivi individuel des postiers visés à l'article 16 en lien avec chaque organisation syndicale.

Chaque organisation syndicale se verra désigner un interlocuteur pour le suivi de ses représentants.

Les travaux nécessaires au déploiement des mesures contenues dans le présent chapitre seront conduits en concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national.

CHAPITRE 6

STIPULATIONS FINALES

Article 20 - Durée de l'Accord et entrée en vigueur

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée liée à la 1^{ère} mandature des nouvelles instances représentatives à La Poste SA.

Dès sa publication officielle, le chapitre 5 est d'application immédiate aux postiers cités dans l'article 16.

Les autres dispositions de l'Accord entreront en vigueur à la date de proclamation des résultats électoraux aux CSE au 1^{er} tour.

Le présent Accord signé sera notifié par courrier recommandé avec AR ou par courrier électronique à l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires et non signataires.

Article 21 - Révision de l'Accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent Accord a été conclu, chaque Partie signataire ou adhérente de cet Accord et représentative dans le champ d'application de l'Accord peut à tout moment demander la révision de tout ou partie du présent Accord.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre RAR ou lettre remise en main propre contre décharge ou courriel avec AR.

A compter de la réception de cette demande, la Direction de La Poste SA convoquera une négociation de révision dans un délai de 15 jours avec toutes les organisations syndicales représentatives.

A l'arrivée du terme du présent Accord, les Parties signataires conviennent de se réunir six mois à l'avance pour examiner d'éventuelles suites à donner.

Article 22 - Suivi de l'Accord

Le suivi du niveau de l'Accord est réalisé au niveau national. Une commission de suivi nationale du présent accord est créée à cet effet avec les Parties signataires de l'Accord.

Chaque organisation syndicale signataire pourra être représentée par deux personnes.

Elle se réunira une fois par an jusqu'à la fin du présent Accord.

Elle pourra se réunir si besoin et à la demande écrite et motivée au moins d'une organisation syndicale signataire. Les Parties signataires fixeront alors ensemble la date à laquelle la réunion pourra se tenir.

Les différentes notes d'application qui préciseront les modalités pratiques d'entrée en vigueur des mesures contenues dans le présent accord seront transmises préalablement à leur diffusion à la commission de suivi

La première commission nationale de suivi se tiendra au plus tard fin mars 2025.

Cette commission aura pour mission de suivre la bonne mise en œuvre de l'Accord et d'étudier les difficultés territoriales rencontrées et de proposer des alternatives le cas échéant.

La commission de suivi suivra certains indicateurs et notamment :

1. Chapitre 2 à 4 :
 - Nombre d'entretiens de début de mandat effectivement réalisés
 - Nombre de jours de formation des porteurs de mandat(s)
 - Taux de promotion des porteurs de mandat(s)
 - Nombre de personnes ayant bénéficié du dispositif REBSAMEN
2. Chapitre 5 :
 - Nombre de personnes ayant eu un entretien de fin de mandat
 - Nombre de personnes ayant bénéficié d'un bilan de compétence externe
 - Montant total des accompagnements financiers.

Il appartiendra à la commission de déterminer si d'autres indicateurs doivent être mis en place.

Article 23 - Publicité

Le présent Accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines Groupe sur la plateforme TélÉAccords du ministère du travail.

Un exemplaire sera par ailleurs déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes du lieu de conclusion du présent Accord.

Enfin, en application des dispositions des articles R. 2262-1 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent Accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet Accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Paris, le

Pour La Poste

La Directrice Générale Adjointe,
Directrice des Ressources Humaines Groupe La Poste

Valérie DECAUX

Pour les organisations syndicales

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

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

Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et
Démocratiques (SUD)

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

Osons l'avenir
Fédération CFTC Média +

Fédération UNSA - Postes (UNSA)

CFE-CGC Groupe La Poste

Annexe 1

Équivalences CCP certification/CCP titres professionnels

CERTIFICATION relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical	TITRE PROFESSIONNEL (TP) du ministère chargé de l'emploi
CCP Encadrement et animation d'équipe	CCP Animer une équipe TP : Responsable de petite et moyenne structure (niveau III)
CCP Gestion et traitement de l'information	CCP Gérer le traitement, l'organisation et le partage de l'information TP : Assistant de direction (niveau III)
CCP Assistance dans la prise en charge d'un projet	CCP Assister un dirigeant dans la prise en charge d'un projet TP : Assistant de direction (niveau III)
CCP Mise en œuvre d'un service de médiation sociale	CCP Assurer un service de médiation sociale TP : Médiateur social accès aux droits et services (niveau IV)
CCP Prospection et négociation commerciale	CCP Prospecter, présenter et négocier une solution technique TP : Négociateur technico-commercial (niveau III)
CCP Suivi de dossier social d'entreprise	CCP Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise TP : Gestionnaire de paie (niveau III)

Le référentiel des compétences de La Poste est accessible en ligne actuellement via le portail .com1 -> Espace RH -> Le développement de mes compétences -> mes compétences -> je consulte le référentiel des compétences

Annexe 2

Les différents dispositifs de promotion en vigueur à la date de signature du présent Accord

Le droit à la promotion s'organise dans le cadre de trois dispositifs complémentaires :

- un dispositif de reconnaissance des acquis professionnels (RAP, cf. Chapitre 5), destiné aux postiers souhaitant évoluer progressivement, dans leur domaine professionnel ou en dehors de celui-ci ;
- un dispositif de reconnaissance du potentiel professionnel (RPP, cf. Chapitre 6), destiné aux postiers dont le potentiel a été identifié pour évoluer significativement, dans leur domaine professionnel ou en dehors de celui-ci ;
- un dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP, cf. Chapitre 7), privilégiant la performance et l'ancienneté, en particulier pour les postiers qui n'auraient pas pu bénéficier de l'un des deux dispositifs précédents.

Cf. accord du 6 juin 2006 relatif à la promotion à La Poste

Annexe 3

Liste des filières

MANAGEMENT OPERATIONNEL

MANAGEMENT D UNITES OPERATIONNELLES
MANAGEMENT ET DEVELOPPEMENT COMMERCIAL

PRODUCTION, OPERATIONS ET PRESTATIONS

CLIENTS

COLLECTE SERVICE DE PROXIMITE ET
DISTRIBUTION
ORGANISATION ET PROCESS
SUPPLY CHAIN
TECHNIQUE
TRAITEMENT DES FLUX PHYSIQUES

RELATION COMMERCIALE ET GESTION CLIENTS

ACCUEIL CONSEIL ET VENTE
APPUI AU DEVELOPPEMENT COMMERCIAL
COMMERCIAL RESEAU ET BANQUE
MIDDLE ET BACK OFFICE BANQUE ET ASSURANCE
RELATION CLIENTS ADMINISTRATION DES VENTES

SUPPORT

ACHATS
ACTIVITES SOCIALES
AUDIT RISQUES CONTROLE PERMANENT &
CONFORMITE
COMMUNICATION
COMPTABILITE
CONTROLE GESTION
ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL
EXPERIENCE CLIENT, SATISFACTION ET QUALITE
IMMOBILIER
JURIDIQUE
MARKETING
MEDICAL
PROJETS
RESSOURCES HUMAINES
RISQUES ET CONTROLE BANCAIRE
SECURITE
SYSTEME D'INFORMATION

Annexe 4

Lexique

Accord	Désigne le présent Accord
CCP	Certificat de compétences professionnelles (REBSAMEN)
CEDP	Conseiller en évolution et développement professionnel
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CSE	Comité social et économique
EMRG	Espace Mobilité et Recrutement Groupe
IRP	Instances représentatives du personnel
NAO	Négociations annuelles obligatoires
Parties	désigne les Parties signataires du présent Accord
RAP	Reconnaissance des acquis professionnels
REP	Reconnaissance de l'expérience professionnelle
RPP	Reconnaissance du potentiel professionnel
RPx	Représentant(s) de proximité
RRH	Responsable ressources humaines