

LA POSTE

20  
30

DIRECTION GÉNÉRALE  
DE LA BRANCHE GRAND PUBLIC  
ET NUMÉRIQUE

**ACCORD SUR  
L'ACCOMPAGNEMENT  
DES POSTIERS DE LA BRANCHE  
GRAND PUBLIC ET NUMÉRIQUE  
DANS LEUR ÉVOLUTION  
PROFESSIONNELLE**

8 décembre 2021



LA POSTE

HS

VG

PL

M.B

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'S.M.D.' or similar.



# SOMMAIRE

Préambule	3
<b>CHAPITRE 1</b> <b>LE CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>4</b>
<b>CHAPITRE 2</b> <b>UNE INFORMATION PARTAGÉE PAR TOUS</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 1</b> Le droit individuel à l'information	6
1.1 Le principe	6
1.2 Les modalités de communication	6
<b>ARTICLE 2</b> L'information collective	7
<b>CHAPITRE 3</b> <b>L'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 1</b> Le rôle essentiel du manager dans l'accompagnement du projet professionnel de ses collaborateurs	9
1.1 L'entretien professionnel, un moment essentiel dans la construction du projet professionnel	9
1.2 Un suivi individualisé dans la durée	9
<b>ARTICLE 2</b> Des parcours de développement adaptés à chaque postier	9
<b>ARTICLE 3</b> Le renforcement de la pratique des viviers de pré recrutement	10
3.1 Les principes de fonctionnement des viviers de pré recrutement	10
3.2 Les métiers pouvant donner lieu à la constitution d'un vivier de pré recrutement	10
3.3 Le principe de priorité des postiers en vivier de pré recrutement	10
<b>ARTICLE 4</b> Des dispositifs de promotion coordonnés avec les prises de poste	10
<b>ARTICLE 5</b> Un renforcement de l'offre de formation permanente	11
<b>CHAPITRE 4</b> <b>DES MESURES FINANCIÈRES COMPLÉMENTAIRES POUR FACILITER LES PARCOURS PROFESSIONNELS</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 1</b> Une approche individuelle de l'accompagnement financier	14
<b>ARTICLE 2</b> Accompagnement de l'évolution d'un postier bénéficiant d'une rémunération variable spécifique	15
<b>ARTICLE 3</b> Date de mise en œuvre des mesures financières	15
<b>CHAPITRE 5</b> <b>LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD</b>	<b>16</b>
<b>ARTICLE 1</b> La date d'entrée en vigueur et le terme de l'accord	17
<b>ARTICLE 2</b> Les formalités de dépôt et de publicité	17
<b>ARTICLE 3</b> La communication	17
<b>ARTICLE 4</b> Le suivi de l'accord	17
<b>ARTICLE 5</b> Le droit de saisine	17
<b>ARTICLE 6</b> La révision de l'accord	18

MS  
ML  
VG  
MB  
BO

## PRÉAMBULE

La Poste se transforme depuis de nombreuses années. Les organisations et les métiers évoluent en permanence pour faire face aux évolutions de la société (évolutions technologiques, évolutions des comportements des clients, évolutions des attentes des agents, évolutions réglementaires, etc.).

Les postiers de la branche Grand Public et Numérique (BGPN), notamment ceux du Réseau, confrontés à ces évolutions, se sont constamment adaptés avec le souci permanent de la qualité du service rendu aux clients.

L'accord « *La Poste engagée avec les Postiers* » signé pour la période 2021 – 2023 donne un cadre pour accompagner chaque postier afin que chacun dispose des moyens pour se projeter dans La Poste telle qu'elle se dessine au travers du nouveau plan stratégique « *La Poste 2030, engagée pour vous* ».

Il met davantage l'accent sur l'accompagnement des projets individuels des postiers.

Il fixe un cadre qui permet aux Branches de mettre en œuvre les mesures concrètes et complémentaires adaptées à leurs spécificités.

L'ambition de la branche Grand Public et Numérique est d'accompagner tous ses collaborateurs dans la préparation et l'anticipation des évolutions à venir en leur permettant de construire leur projet professionnel.

Cet accord contient des mesures qui viennent en complément de celles prévues dans l'accord « *La Poste engagée avec les Postiers* » applicables à tous les postiers.

Il permet de définir pour l'ensemble des postiers de la BGPN un cadre d'accompagnement sécurisant permettant à la fois à chacun(e) de continuer sa tâche tout en le dotant des informations, outils, moyens lui permettant de préparer dans le temps son évolution professionnelle dans un contexte de transformation.

En outre, il permet aux postiers de préparer et de s'engager dans leur parcours professionnel par anticipation et contribue à améliorer la qualité de vie au travail.

Les trois axes de cet accord portent sur l'information, l'accompagnement renforcé des postiers mais également des modalités financières complémentaires pour accompagner les parcours professionnels.

Ce premier accord de la BGPN constitue la première partie d'un socle contractuel qui couvrira l'ensemble des domaines RH, ce qui renvoie à deux autres chantiers de négociations :

- une négociation qui portera sur le collectif du Bureau de Poste quels que soient les métiers et notamment sur les volets organisation et conditions de travail,
- une négociation qui sera conduite avec la Branche La Banque Postale et qui portera plus spécifiquement sur les sujets communs aux conseillers bancaires des Branches Grand Public et Numérique et La Banque Postale.

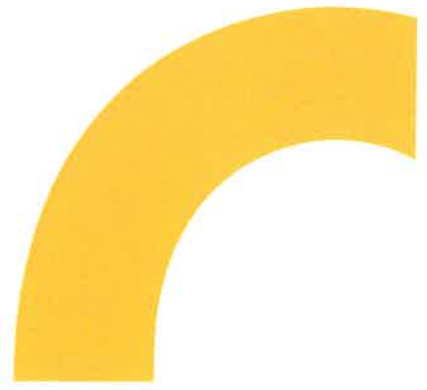
Les organisations syndicales soulignent que leur engagement au présent accord est distinct de leurs positions respectives quant au plan stratégique « *La Poste 2030, engagée pour vous* ».



## CHAMP D'APPLICATION ET PÉRIMÈTRE

Les dispositions figurant dans le présent accord s'appliquent à tous les personnels de la branche Grand Public et Numérique.

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



HS VG  
RL 9.13 M SD



# 2

## UNE INFORMATION PARTAGÉE PAR TOUS

Au cours de sa carrière, tout postier évolue :

- soit parce que cela s'inscrit dans son projet individuel
- soit pour des raisons liées à des évolutions des organisations ou du contenu des métiers

À cet effet, il est nécessaire pour chacun(e) d'avoir des informations sur les possibilités ou opportunités qui s'offrent ou qui s'offriront afin d'être en mesure, par anticipation, de se préparer à toute évolution.

L'information devient donc une condition essentielle pour sécuriser chaque postier face aux nombreuses transformations et évolutions qui s'annoncent.

VA

MS

PL MS



## ARTICLE 1

### Un accès individuel à l'information renforcé

#### 1.1 Les éléments nécessaires à la construction d'un parcours

Le présent accord pose le principe selon lequel tout postier de la BCPN, y compris tout postier éloigné temporairement du service, doit disposer des informations nécessaires à la construction de son projet d'évolution ce qui suppose de mettre à sa disposition le maximum d'éléments d'information nécessaires à cette construction et notamment :

- L'évolution de son métier
- Les fonctions prioritaires
- Les compétences sur lesquelles on va s'appuyer dans l'avenir
- Les métiers nouveaux susceptibles d'émerger
- Les services ou entités territoriales appelés à se développer
- Les différentes passerelles pouvant exister
- Les dispositifs de formation / développement des compétences qui existent
- Les éléments de rémunération des différentes fonctions envisagées
- Les différents dispositifs de mobilité qui sont notamment développés dans l'accord « *La Poste engagée avec les Postiers* », qu'il s'agisse de mobilité interne ou externe (mobilité vers les filiales du Groupe, métiers de la fonction publique...)
- Les mesures d'âge existantes

Au-delà de ces **éléments**, le postier aura accès à différentes informations lui permettant de mieux accompagner son projet de mobilité (offre sociale, logement...).

#### 1.2 Les modalités de communication

De nombreux outils ou processus ont été mis en place permettant à tout postier de disposer des informations dont il a besoin pour travailler sur son avenir. Le recul montre la nécessité d'aller plus loin et de renforcer ce qui a déjà été mis en place.

Dans un premier temps, le présent accord prévoit deux mesures :

- Des ETC qui seront consacrés pour tout ou partie à ce type d'information selon un rythme d'un par semestre. L'objet de ces ETC est de mettre à la disposition des postiers toutes les informations sur des métiers nouveaux, sur de nouveaux dispositifs de formation, etc.
- L'ouverture pour tout collaborateur qui le souhaite d'un crédit annuel de 3 heures, comptabilisé sur son temps de travail, pour procéder à des recherches personnelles sur les dispositifs existant en matière de promotion, formation, sur les besoins métiers, etc., c'est-à-dire sur tout sujet susceptible d'alimenter son information personnelle pour son projet professionnel. Les modalités seront définies par les managers au regard de l'organisation du travail et des plannings d'activité.

Ces deux mesures viennent en complément des actions de communication et d'information sur l'évolution professionnelle que réalisent les managers, les DRH/RRH et les EMRG (Espace Mobilité et Recrutement Groupe).

Dans un second temps, des travaux seront menés pour définir d'autres modalités de communication au plus près des postiers, notamment en capitalisant sur toutes les possibilités qu'offre le numérique.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "43", "VG", "PC", "MB", and a large signature.

## ARTICLE 2

### L'information collective

Les instances sociales doivent également disposer des informations sur les transformations de métiers. Ainsi, une fois par an, les informations suivantes seront partagées en CDSP (Branche et locales) et présentées dans les CT (Comité Technique) de NOD (Niveau Opérationnel de Déconcentration) :

- L'évolution des métiers
- Les fonctions prioritaires
- Les compétences sur lesquelles on va s'appuyer dans l'avenir
- Les métiers nouveaux susceptibles d'émerger
- Les services ou entités territoriales appelés à se développer
- Les différentes passerelles pouvant exister
- Les dispositifs de formation / développement des compétences qui existent

Au niveau local, ces éléments seront complétés, en lien avec les EMRG, qui animent les comités GEPP territoriaux, par des informations sur les besoins des autres branches et des filiales sur le bassin d'emploi considéré.

MS VR  
M  
BL - YIB  
R

# 3



## UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ DES PARCOURS PROFESSIONNELS

L'entreprise met à la disposition du postier les outils et moyens nécessaires à la concrétisation de son projet professionnel. L'accord « *La Poste engagée avec les Postiers* » donne les moyens de cette ambition et pose un socle de mesures applicables pour l'ensemble des postiers.

Ce chapitre s'inscrit dans son prolongement et vient préciser ou compléter pour le compte de la BGNP certains dispositifs et outils qui y sont inscrits.



MS VG  
ML MB



## ARTICLE 1

# Le rôle essentiel du manager dans l'accompagnement du projet professionnel de ses collaborateurs

### 1.1 L'entretien professionnel, un moment essentiel dans la construction du projet professionnel

L'entretien professionnel « est un outil qui permet aux postiers de s'impliquer dans leur évolution professionnelle » qui doit être davantage valorisé.

L'entretien d'appréciation ou management de la performance et l'entretien professionnel, bien qu'ils s'inscrivent dans une même campagne (janvier à avril), peuvent être réalisés à des moments distincts.

À cet effet, tout en s'inscrivant dans le calendrier prévu par La Poste, il sera demandé aux managers de la BCPN de programmer l'entretien professionnel à un autre moment que l'entretien d'appréciation ou le management de la performance, et ils devront s'appuyer sur les outils de pilotage et de suivi du Groupe.

Comme il se doit, c'est le manager qui réalise l'entretien professionnel pour chacun de ses collaborateurs. Le DRH/RRH est là, en amont, pour apporter son appui aussi bien pour le manager que pour les collaborateurs qui en expriment le besoin.

En complément, deux fiches types de préparation seront établies par la DRH de la BCPN, en lien avec la DRH Groupe, afin de préparer au mieux cet entretien :

- une à destination du manager
- une à destination des membres de son équipe

Deux projets de fiches types seront présentés aux organisations syndicales au plus tard dans les trois mois qui suivent la signature du présent accord.

### 1.2 Un suivi individualisé dans la durée

L'entretien professionnel est un moment clé qui permet à chaque postier de bâtir son projet professionnel avec l'appui de son manager, lui-même épaulé par la filière RH.

Il appartient ensuite au manager, toujours avec l'appui de la filière RH, de garantir la mise en place, dans les meilleures conditions, des actions formalisées lors de l'entretien professionnel, pour permettre à son collaborateur de concrétiser son projet professionnel.

## ARTICLE 2

# Des parcours de développement adaptés à chaque postier

Afin de favoriser la mobilité interne qui est prioritaire dans l'entreprise, l'accord « La Poste engagée avec les Postiers » met en place deux nouveaux parcours de mobilité : l'itinéraire balisé et le parcours pionnier.

Ces nouveaux dispositifs permettent d'offrir aux postiers des parcours de formation adaptés car ils prennent en compte pour chacun des écarts de compétences sur les principaux métiers recruteurs de la BCPN et des autres branches.

VG  
MS  
MS  
PC

Dans ce cadre, sur la période couverte par le présent accord, la BGN s'engage à mettre en place :

- Des itinéraires balisés pour au moins 500 postiers, sur les dispositifs d'accès au métier de chargé de clientèle pour les agents de la BSCC notamment. D'autres parcours seront créés en tant que de besoin.
- S'agissant des parcours dénommés « TREMPIN », la BGN continuera de développer des parcours préparant aux métiers prioritaires. Ces parcours s'inscrivent en amont des dispositifs de sélection et de formation.
- Une réflexion sera lancée afin de construire d'autres types de parcours. Les résultats de cette réflexion feront l'objet d'une présentation en commission de suivi du présent accord.

Une CDSP précisera chaque début d'année le nombre de parcours programmés et les métiers visés. Un suivi semestriel sera réalisé en CDSP nationales et locales.

## ARTICLE 3

### Le renforcement de la pratique des viviers de pré recrutement

La mise en place de viviers avait été inscrite dans l'accord du 2 mars 2016 portant sur les métiers et parcours des conseillers bancaires pour alimenter certaines fonctions de conseil bancaire. Ce dispositif a ensuite été étendu pour alimenter la fonction de Directeur de Secteur (DS).

L'expérience a montré que ce type de processus avait globalement bien fonctionné dès lors qu'il était organisé comme ce fut le cas pour les fonctions précitées. L'accord « *La Poste engagée avec les Postiers* » en reprend le principe, et pose un cadre général.

Le présent accord fixe le cadre dans lequel sont constitués les viviers de pré recrutement au sein de la BGN et pose un principe de priorité.

#### 3.1 Les principes de fonctionnement des viviers de pré recrutement

Les viviers de pré recrutement ont pour objectifs :

- d'identifier et de sélectionner les candidats par anticipation
- de réduire les délais de comblement des postes
- de sécuriser la montée en compétences et les changements professionnels et personnels du candidat
- de préciser - au moment de l'entrée en vivier - la zone géographique souhaitée à la sortie du vivier
- de créer un climat de confiance avec les managers qui connaîtront de manière anticipée les postiers susceptibles d'évoluer

Ces viviers de pré recrutement seront mis en place en lien avec l'appui des EMRG, qui permettront d'éclairer les jurys composés de managers dans la phase de sélection. Les principes de fonctionnement sont les suivants :

- La mise en place et le dimensionnement de ces viviers de pré recrutement se font en fonction des besoins annuels des Directions Régionales.
- Ces viviers sont encadrés par des règles et des engagements (entrée dans le vivier, gestion du collaborateur quand il est dans le vivier, sortie du vivier et prise de poste) dont les modalités seront précisées :
  - Il s'agit de viviers de recrutement pour les postiers qui souhaitent évoluer sur ces métiers prioritaires mais aussi pour les postiers ayant déjà les compétences et souhaitant une mobilité géographique

MS  
VL  
NL  
ALB  
JL

- Pour les postiers exerçant le métier concerné, une sélection sera effectuée par la ligne managériale, l'évaluation de l'EMRG étant réservée uniquement aux postiers n'étant pas sur la fonction.
- Un collaborateur qui entre dans un vivier ne peut rester plus de 24 mois dans ce dispositif
- Chaque personne en vivier se verra proposer au moins un poste le plus compatible possible avec ses aspirations de mobilité géographique (formalisées au moment de son entrée dans le dispositif de sélection)
- Lorsque l'accès à un vivier lui est refusé, le postier concerné qui le souhaite doit connaître les raisons de ce refus afin de lui permettre de mettre en place les actions complémentaires pour consolider son projet professionnel

Les modalités de fonctionnement des viviers seront précisées par une note de service qui sera diffusée au plus tard trois mois après l'entrée en vigueur du présent accord et après concertation avec les organisations syndicales signataires du présent accord.

### 3.2 Les métiers pouvant donner lieu à la constitution d'un vivier de pré recrutement

La liste des métiers pour lesquels un vivier peut être constitué est la suivante :

- Le métier de Directeur de Secteur
- Les métiers de management au sein des secteurs [Responsable d'exploitation ; Responsable espace commercial ; Responsable clientèle particulières]
- Les métiers de conseil bancaire en secteur ou en maison de l'habitat

Cette liste pourra être actualisée au niveau de la BGNP en lien avec les organisations syndicales signataires du présent accord au sein de la commission nationale de suivi.

Seuls les viviers constitués pour l'accès à des fonctions inscrites dans cette liste sont qualifiés de « viviers de pré recrutement » et entraînent, de ce fait, l'application des différentes mesures prévues dans le présent article.

### 3.3 Le principe de priorité des collaborateurs en vivier de pré recrutement

L'accord « La Poste engagée avec les Postiers » stipule que « le recrutement à compétences et potentiel équivalents d'un candidat en vivier avec d'autres candidats est priorisé ». Dorénavant, le vivier constitue donc la voie de recrutement sur les métiers prioritaires.

Par voie de conséquence, au sein d'une Direction Régionale ou de toute autre entité de la BGNP, dès lors qu'un vivier a été constitué pour alimenter une fonction donnée,

- les collaborateurs inscrits dans ce vivier sont prioritaires pour le comblement de tout poste qui se libérerait ;
- aucun APC (Appel à Candidatures) ne peut donc être lancé avant d'avoir préalablement consulté tous les collaborateurs inscrits dans le vivier.

## ARTICLE 4

### Des dispositifs de promotion coordonnés avec les prises de poste

Le projet professionnel d'un postier peut se traduire soit par un changement de métier (mobilité fonctionnelle), soit par une mobilité géographique, soit dans certains cas par une promotion. Il peut parfois comporter ces trois types d'évolution.

Lorsque le projet professionnel comprend un dispositif de promotion, il convient que celui-ci soit coordonné avec la prise de poste.

Handwritten signatures and initials: PL, MS, a large blue checkmark, a signature, MS, and VG.

C'est pourquoi les calendriers de promotion seront construits pour permettre aux postiers qui ont évolué sur une fonction d'un niveau supérieur, dans le respect des règles d'ancienneté, d'entrer dans un dispositif de promotion :

- pour une fonction des classes 2 à 3 : au plus tard 6 mois après la prise de fonction;
- pour une fonction du Groupe A : au plus tard 12 mois après la prise de fonction.

En outre, selon le statut du postier concerné :

- La promotion aura un effet rétroactif à la date de la prise de fonction s'il est salarié.
- S'il est fonctionnaire, il bénéficiera du dispositif d'indemnités de chargé de fonction de la date de sa prise de fonction jusqu'à la date de sa nomination effective dans le nouveau grade.

## ARTICLE 5

### Un renforcement de l'offre de formation permanente

L'accord « *La Poste engagée avec les Postiers* » consacre un effort financier très important pour la formation avec notamment deux objectifs :

- Le développement des compétences numériques avec le programme « *Cap compétences numériques* »
- Le développement de la culture client

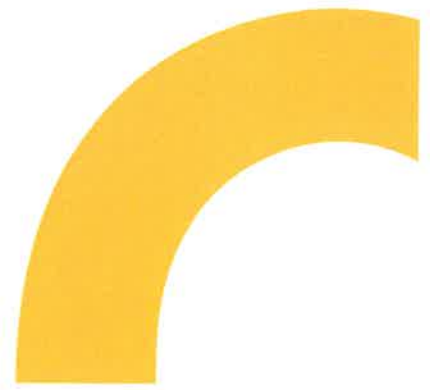
La BGN reprend à son compte ces objectifs qui sont indispensables à la concrétisation de la stratégie de la branche et mettra en œuvre l'intégralité des engagements de l'accord « *La Poste engagée avec les Postiers* ».

Handwritten initials and signatures in blue ink: PL, HS, VB, MB, and a signature.



# 4

## DES MESURES FINANCIÈRES COMPLÉMENTAIRES POUR FACILITER LES PARCOURS PROFESSIONNELS



MS  
VF  
PC MB



## ARTICLE 1

### Une approche individuelle de l'accompagnement financier

Comme cela est rappelé dans le chapitre précédent, l'ambition de La Poste est de donner à chaque postier les moyens pour faire face aux évolutions nécessaires à son développement tout en lui permettant de concrétiser dans les meilleures conditions possibles son projet professionnel. C'est le sens des mesures qui sont décrites au chapitre 3.

L'accord « *La Poste engagée avec les Postiers* » prévoit un accompagnement financier pour les postiers de classes I à III dans le cas d'une mobilité géographique et, sous certaines conditions, dans le cas d'une mobilité fonctionnelle :

- Pour les mobilités choisies : « *une prime d'un montant de 250€ [...] pour les mobilités choisies liées à un projet professionnel, hors promotion, dans le cadre d'une évolution vers une fonction prioritaire d'une autre filière professionnelle* »
- Pour les mobilités liées à une évolution organisationnelle et hors promotion (transition professionnelle) :
  - « *Une garantie d'une prime d'un montant minimum de 500€ bruts aux postiers des classes I à III dont l'évolution [fait] suite à une évolution organisationnelle entraînant la nécessité d'effectuer une mobilité sur un autre métier* »
  - « *Une garantie d'une prime d'un montant minimum de 800€ bruts aux postiers des classes I à III dont l'évolution [fait] suite à une évolution organisationnelle entraînant la nécessité d'effectuer une mobilité sur une autre filière.* »

Le présent accord vient compléter les dispositifs d'accompagnement financier rappelés ci-dessus. Il prévoit la possibilité de verser un montant supplémentaire aux postiers concernés au regard de chaque situation individuelle et/ou au regard des besoins de l'entreprise.

Pour chaque collaborateur, le montant de cette indemnité sera décidé par le directeur du NOD sur proposition du DRH qui instruit le dossier.

Une enveloppe annuelle de **1,4 million d'euros** est prévue à **cet effet** dont l'utilisation sera déconcentrée au niveau de chaque NOD.

Cet accompagnement complémentaire pourra être attribué à un postier de la BCPN au regard de différents éléments tels que :

- prioritairement, l'effort d'adaptation consenti;
- la fonction visée afin notamment de favoriser l'accès aux métiers prioritaires de la Branche, à savoir essentiellement les métiers en bureau de poste (chargé de clientèle, conseiller bancaire) et les métiers de management opérationnel;
- la difficulté de comblement du poste visé.

Les modalités précises de gestion de cette enveloppe feront l'objet d'une note de service qui donnera lieu :

- dans un premier temps, à une concertation dans le cadre de la commission nationale de suivi prévue à l'article 4 du chapitre 5 du présent accord;
- dans un second temps, à une présentation en CDSP nationale.

L'utilisation de cette enveloppe fera l'objet d'un suivi en commission nationale de suivi. Seront notamment précisés, les montants moyens versés par catégories de fonction.

MS VG  
PL MB

De la même manière, au niveau local, le suivi de cette enveloppe se fera dans le cadre des commissions de suivi locales de l'accord prévues. Elles pourront définir, si nécessaire, des éléments complémentaires d'utilisation de l'enveloppe qui aura été déconcentrée pour tenir compte de certaines spécificités locales.

Pour les Groupes A et au-delà, les dispositifs actuels restent en vigueur et ne sont pas modifiés par le présent accord.

## ARTICLE 2

### Accompagnement de l'évolution d'un postier bénéficiant d'une rémunération variable spécifique

Du fait des particularités de la rémunération variable des conseillers bancaires, notamment son montant, les accords sociaux précédents les concernant ont prévu une mesure financière spécifique pour accompagner leur évolution en dehors de la ligne conseil bancaire vers des métiers dont les variables cibles sont moins importants.

Dans sa mise en œuvre, cette mesure pose certaines difficultés pratiques pour ses bénéficiaires, notamment parce que, du fait de son caractère différentiel, elle ne peut être versée que très longtemps après que le postier concerné a évolué en dehors de la ligne conseil bancaire.

En outre, cette mesure ne bénéficie pas à certains postiers dont le variable présente certaines caractéristiques analogues à celui des conseillers bancaires.

C'est pourquoi, afin d'étendre le bénéfice de ce type de mesures à d'autres postiers de la BGPB, mais aussi afin d'en simplifier les modalités de mise en œuvre, un nouveau dispositif se substitue au dispositif actuel.

Seront bénéficiaires de ce nouveau dispositif les postiers qui ont une rémunération variable spécifique :

- Ceux ayant une RVB (prime de fonction bancaire + rémunération variable bancaire)
- Ceux ayant une RVC (Gestionnaire clientèle Pro et Conseiller Clientèle Pro soit environ 1000 personnes à la signature de cet accord)
- Ceux étant sous contrat d'objectifs (Directeurs de Secteur, Directeurs de Territoire, N-1 de Directeur Régional)

Dans ce nouveau dispositif, les modalités seront les suivantes :

- L'indemnité financière sera égale à 2 fois la différence entre le montant du variable cible de la fonction visée et le montant du variable cible de la fonction actuelle
- Elle sera versée en deux fois : la première moitié sera versée 3 mois après la nomination sur le nouveau poste ; la seconde moitié sera versée un an après à la même date
- Les deux versements s'effectueront automatiquement c'est-à-dire que le postier concerné n'aura aucune démarche à faire pour en bénéficier
- Si le postier le souhaite et s'il en fait la demande, cette indemnité pourra être versée en 3 fois et non en deux fois c'est-à-dire sur 3 années à raison d'un tiers par année.

## ARTICLE 3

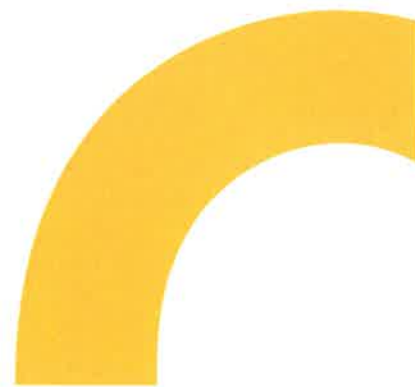
### Date de mise en œuvre des mesures financières

Elles sont mises en œuvre avec effet rétroactif à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, au *pro rata temporis* des engagements annuels. Elles se substituent à compter de cette date à l'ensemble des mesures qui étaient en vigueur jusque-là.

# 5



## LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD



MS VG  
PL MB ✓

## ARTICLE 1

### La date d'entrée en vigueur et le terme de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai légal d'opposition ouvert après sa signature par les parties.

Il est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2023. À son terme, il cessera automatiquement et de plein droit de produire tout son effet. Il ne pourra donc en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

## ARTICLE 2

### Les formalités de dépôt et de publicité

La Direction Générale de la BGNPN déposera le présent accord auprès des services du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, dans les conditions de forme et de délai prévus par les textes en vigueur.

Un exemplaire du présent accord sera également remis au secrétariat - greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Le présent accord a été établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaire.

## ARTICLE 3

### La communication

Un dispositif de communication à destination de chaque collaborateur de la BGNPN sera mis en place ainsi qu'une communication régulière dans les différents supports de communication.

## ARTICLE 4

### Le suivi de l'accord

Une commission nationale de suivi et d'interprétation est mise en place. Elle se réunira deux fois par an, et, en tout état de cause, une première fois trois mois après l'entrée en vigueur du présent accord.

Cette commission se compose, outre des représentants de la Direction Générale de la BGNPN, des représentants des organisations syndicales signataires du présent accord.

Au niveau local (NOD), une commission de suivi sera mise en place qui devra se réunir également deux fois par an avec les représentants des organisations syndicales signataires de l'accord national.

## ARTICLE 5

### Le droit de saisine

À l'instar de l'accord de la Poste, « *La Poste engagée avec les Postiers* », il est prévu un droit de saisine en cas de difficulté d'application réelle et démontrée des mesures et engagements du présent accord au niveau national ou local.

Ainsi, les organisations syndicales représentatives au niveau national et signataires du présent accord pourront saisir la DRH de la branche Grand Public et Numérique pour examiner les points identifiés.

## ARTICLE 6

### La révision de l'accord

Le présent accord pourra le cas échéant être révisé pendant sa période d'application conformément aux dispositions de l'article L.22 61 - 7 et suivants du code du travail. Des avenants pourront être ainsi négociés et signés.

## SIGNATURES

Fait à Paris, le 8 décembre 2021

### Pour La Poste

La Directrice Générale Adjointe de La Poste  
Directrice générale de la branche Grand Public et Numérique



**Nathalie COLLIN**

### Pour les Organisations Syndicales

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

Fédération Communication  
Conseil, Culture  
(F3C - CFDT)

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



Michaël SCHREIBER

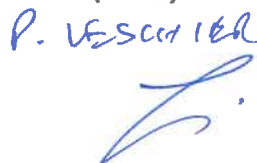


Véronique Gouy

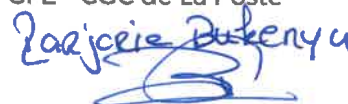
Fédération des syndicats  
PTT Solidaires Unitaires  
et Démocratiques  
(SUD)

Osons l'avenir  
Fédération CFTC des Postes  
et Télécommunication  
(CFTC)

Osons l'avenir  
Syndicat National des Cadres  
CFE - CGC de La Poste



P. VESCHIÈRE



Laurence Dukeryn

Union Nationale des Syndicats  
Autonomes - Poste  
(UNSA Poste)



Dalila Bendouba

