

Accord social

# La Poste engagée avec les postiers

## 2021-2023

Pour réussir sa transformation durable, La Poste a besoin que chacun trouve sa place.

Nous avons la conviction que notre avenir commun se décline ensemble pour répondre aux aspirations et aux besoins des postiers et de l'entreprise.

Au quotidien, ce sont de multiples dispositifs, simples et innovants, qui permettent de réussir nos défis humains.

# Sommaire

<b>PREAMBULE</b>	<b>4</b>
<b>LE CADRE GÉNÉRAL DE L'ACCORD</b>	<b>5</b>
1.1. <b>Champ d'application</b>	<b>6</b>
1.2. <b>Le nouveau plan stratégique : « La Poste 2030, engagée pour vous »</b>	<b>6</b>
<b>UNE POLITIQUE RH RENFORCÉE</b>	<b>7</b>
<b>ORIENTATION N°1 : renforcer la qualité de vie au travail et la préservation de la santé et de la sécurité au travail des postiers</b>	<b>8</b>
1.1. <b>Réduire la pénibilité et son impact pour les postiers et pour La Poste</b>	<b>9</b>
1.1.1. Une prévention renforcée des troubles musculo-squelettiques (TMS)	9
1.1.2. La prise en compte des « fonctions pénibles » dans le dimensionnement du temps de repos des postiers	9
1.2. <b>Mieux prendre en compte la santé des postiers dans les organisations de travail et les parcours de carrière</b>	<b>10</b>
1.2.1. Les études d'impact	10
1.2.2. Des parcours de carrière qui limitent le risque d'inaptitude partielle ou totale	10
1.3. <b>Assurer un environnement de travail de qualité</b>	<b>10</b>
1.4. <b>Poursuivre la démarche de prévention des incivilités</b>	<b>11</b>
1.5. <b>Installer durablement une démarche de qualité de vie au travail dans toutes les entités</b>	<b>11</b>
1.5.1. La prévention des risques psycho-sociaux (RPS)	11
1.5.2. Les espaces de discussion sur le travail	11
1.5.3. Les congés	12
1.5.4. Le droit à la déconnexion	12
1.5.5. L'impact des changements sur la qualité de vie au travail	12
1.5.6. Un budget pour la qualité de vie au travail	12
1.5.7. Le temps partiel choisi	12
1.6. <b>Mobiliser les managers autour des enjeux de santé, sécurité au travail et de qualité de vie au travail</b>	<b>12</b>
1.7. <b>Conforter le rôle des acteurs de la prévention</b>	<b>13</b>
1.8. <b>Améliorer les résultats en matière d'absentéisme</b>	<b>13</b>
<b>ORIENTATION N°2 : développer une gestion prospective des ressources humaines pour accompagner les évolutions</b>	<b>14</b>
2.1. <b>Le renforcement du rôle de l'observatoire des métiers pour mieux identifier les métiers de demain</b>	<b>14</b>
2.2. <b>Une gestion anticipée et dynamique des besoins en emplois et compétences par territoire</b>	<b>15</b>
<b>ORIENTATION N°3 : développer la mobilité et les parcours professionnels des postiers</b>	<b>17</b>
3.1. <b>L'entretien professionnel : un outil qui permet aux postiers de s'impliquer dans leur évolution professionnelle</b>	<b>17</b>
3.2. <b>La priorité donnée à la mobilité interne</b>	<b>17</b>
3.3. <b>La création de nouveaux dispositifs de mobilité interne</b>	<b>18</b>
3.4. <b>Le rôle renforcé des parties prenantes dans l'accompagnement des postiers en mobilité</b>	<b>19</b>
3.5. <b>L'accompagnement financier à la mobilité des postiers</b>	<b>20</b>
3.5.1. L'accompagnement financier à la mobilité choisie	20
3.5.2. L'accompagnement financier à la mobilité liée à une évolution organisationnelle et hors promotion (transition professionnelle)	21
3.5.3. Les gains de rémunération liés à une promotion	24
3.5.4. Le partage en amont des informations liées à l'accompagnement financier de la mobilité	24
3.5.5. La simplification et l'amélioration des modalités de mise en œuvre de la promotion	25
3.6. <b>La démarche « vivier »</b>	<b>25</b>
3.7. <b>Le développement de la mobilité au sein du Groupe</b>	<b>26</b>

<b>3.8. La transmission des connaissances et des savoir-faire</b>	<b>26</b>
<b>ORIENTATION N°4 : développer les compétences et l'offre de formation</b>	<b>27</b>
<b>4.1. Le développement soutenu des compétences des postiers</b>	<b>27</b>
<b>4.2. Le développement des compétences numériques et de la culture client des postiers</b>	<b>28</b>
4.2.1. Maîtriser l'environnement numérique et les usages numériques	28
4.2.2. Développer les compétences orientées Culture client (interne et externe)	29
<b>4.3. Le développement d'une nouvelle culture managériale</b>	<b>30</b>
<b>ORIENTATION N°5 : poursuivre les actions socialement responsables</b>	<b>31</b>
<b>5.1. Le maintien d'une politique volontariste en faveur de l'alternance et des stages</b>	<b>31</b>
<b>5.2. L'engagement dans l'Économie Sociale et Solidaire (ESS)</b>	<b>32</b>

## **LES MESURES SPÉCIFIQUES** **34**

<b>MOMENT CLÉ N°1 : réussir l'intégration des postiers nouveaux arrivants à La Poste et des postiers arrivant sur un nouveau poste dans le cadre d'une mobilité interne</b>	<b>35</b>
<b>MOMENT CLÉ N°2 : accompagner les postiers concernés par une nouvelle situation professionnelle (liée à leur projet professionnel ou une évolution de l'organisation du travail ou de leur métier)</b>	<b>36</b>
<b>2.1. Accompagner les postiers souhaitant effectuer une mobilité interne et développer de nouvelles compétences</b>	<b>36</b>
<b>2.2. Accompagner les postiers concernés par une situation de transition professionnelle</b>	<b>37</b>
<b>2.3. Accompagner les postiers souhaitant changer de métier et développer de nouvelles compétences à l'extérieur du Groupe</b>	<b>38</b>
2.3.1. La mobilité volontaire sécurisée (MVS)	38
2.3.2. L'appui à la création ou la reprise d'entreprise	39
2.3.3. Le projet de transition professionnelle (PTP)	39
2.3.4. Le soutien à la reconversion ou réorientation professionnelle (SRP)	40
2.3.5. L'appui à la mobilité externe vers l'ess	40
<b>MOMENT CLÉ N°3 : renforcer les compétences des postiers souhaitant poursuivre leur carrière professionnelle dans le métier qu'ils exercent aujourd'hui à La Poste</b>	<b>41</b>
<b>MOMENT CLÉ N°4 : aider les postiers souhaitant préparer leur fin de carrière</b>	<b>42</b>
<b>4.1. Les dispositifs d'aménagement d'activité pour les postiers seniors</b>	<b>42</b>
4.1.1. Les dispositifs spécifiques de temps partiel aménagé sénior (TPAS)	42
4.1.2. Les dispositifs d'accompagnement pour les postiers fonctionnaires concernés par un droit à départ anticipé à la retraite	43
4.1.3. Les dispositifs d'accompagnement pour les postiers salariés seniors concernés par la retraite progressive	43
<b>4.2. Des mesures spécifiques pour la préparation de la fin de carrière</b>	<b>44</b>

## **LES CONDITIONS DE RÉUSSITE** **45**

<b>4.1. Le rôle incontournable et essentiel des acteurs impliqués dans la mise en œuvre et la réussite des mesures et des orientations de la politique RH</b>	<b>46</b>
<b>4.2. Un dispositif complet d'information et de communication sur l'accord</b>	<b>46</b>

## **LES DISPOSITIONS FINALES DE L'ACCORD** **47**

<b>5.1. Durée de l'accord et entrée en vigueur</b>	<b>48</b>
<b>5.2. Révision de l'accord</b>	<b>48</b>
<b>5.3. Suivi de l'accord</b>	<b>48</b>
<b>5.4. Droit de saisine</b>	<b>49</b>
<b>5.5. Publicité</b>	<b>49</b>

## **ANNEXES** **51**

<b>ANNEXE 1. Glossaire (sigles, abréviations et définitions)</b>	<b>52</b>
<b>ANNEXE 2. Les fonctions à caractère de pénibilité</b>	<b>53</b>
<b>ANNEXE 3. La synthèse des indicateurs suivis en commission nationale et commissions locales</b>	<b>54</b>

SV  
 DB  
 CB  
 AG

## PRÉAMBULE

Au service de la société tout entière pour accompagner les grandes transitions démographique, numérique, écologique et territoriale, La Poste ouvre un nouveau chapitre de sa transformation.

Face à de tels enjeux, l'objectif pour La Poste, est de garantir sa performance et son équilibre économique et social.

Une démarche participative associant toutes les parties prenantes du Groupe (postiers, clients particuliers et entreprises, élus, partenaires, associations, fournisseurs) a été réalisée au dernier trimestre 2020.

Ce travail collaboratif a constitué une contribution essentielle au nouveau plan stratégique « La Poste 2030, engagée pour vous ».

Au travers de ce plan stratégique La Poste donne la priorité à la qualité de service pour ses millions de clients, modernise ses missions de service public, encourage la coopération et renforce son rôle d'entreprise citoyenne leader en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Pour cela, tous les postiers ont individuellement et collectivement un rôle à tenir dans cette transformation et dans la conduite des projets de l'entreprise. Le présent accord a pour objet d'accompagner les postiers dans la transformation de La Poste et de lui permettre de conforter le socle de ses activités historiques, d'accélérer le développement de nos moteurs de croissance et de construire la croissance de demain.

La Poste s'engage en faveur d'un emploi de qualité pour les postiers reposant sur la qualité de vie au travail, le développement des compétences et les parcours professionnels. La Poste se donne ainsi les moyens de proposer des perspectives au sein de l'entreprise à chaque postier et d'exclure, pour la durée de l'accord, tout dispositif collectif de départ contraint.

Les engagements et les mesures définis par le présent accord renforcent l'attention portée aux situations individuelles grâce à un accompagnement de la part des managers et de la filière RH, et à des dispositifs adaptés et anticipés à chaque étape clé de la vie professionnelle des postiers. La qualité de la dimension collective de la vie au travail fait également l'objet d'une attention soutenue.

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

Le présent accord fixe des principes et des mesures qui constituent un socle pour l'ensemble des postiers.

Ce socle constitue le minimum incontournable et ne pourra être révisé par des accords de branches ou d'établissements que dans un but d'amélioration et d'adaptation, en s'appuyant sur des spécificités liées aux domaines et aux activités du périmètre visé.

Les branches appliqueront les principes et les mesures présentées dans l'accord. Elles pourront les compléter par des dispositions nationales ou locales propres à leurs activités. Le présent accord servira dès lors de socle pour les négociations à venir qui seront menées au niveau national et/ou local.

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent grâce à un dialogue social constructif à tous les niveaux de l'entreprise et une communication vers tous les postiers.



AG CR SN



1

# LE CADRE GÉNÉRAL DE L'ACCORD

AG DB SV  
CB

# 1. LE CADRE GÉNÉRAL DE L'ACCORD

## 1.1. CHAMP D'APPLICATION

### Champ d'application :

Les dispositions figurant dans le présent accord s'appliquent à tous les personnels de La Poste SA.

## 1.2. LE NOUVEAU PLAN STRATÉGIQUE : « LA POSTE 2030, ENGAGÉE POUR VOUS »

Le monde évolue et la crise sanitaire qui a débuté en 2020 a fortement accéléré les mutations économiques et sociales. Elle a également profondément bouleversé nos habitudes de consommation, de travail, de communication.

Pour poursuivre sa transformation, La Poste a défini son nouveau plan stratégique « Poste à 2030, engagée pour vous ». L'entreprise s'appuie sur une nouvelle raison d'être : « Au service de tous, utile à chacun, La Poste entreprise de proximité humaine et territoriale développe les échanges et tisse les liens essentiels en contribuant au bien commun de la société tout entière. »

Avec son nouveau plan stratégique, La Poste donne la direction et l'ambition pour la prochaine décennie.

À l'horizon 2030, La Poste confirme les ambitions majeures suivantes :

- un Groupe basé sur un modèle multi-activité ;
- un Groupe qui construit une nouvelle étape de son développement et de sa transformation ;
- un Groupe qui poursuit son évolution.

Entreprise de service, La Poste s'engage dans l'accompagnement renforcé des postiers pour réussir la nécessaire transformation de son modèle.

### Nos engagements visent :

- l'amélioration de la qualité de vie au travail, de la santé et de la sécurité au travail des postiers ;
- une gestion prospective des ressources humaines ;
- le développement des compétences, de la mobilité et des parcours professionnels ;
- la maîtrise de l'environnement numérique et de la culture client ;
- le soutien de notre transformation durable.

***N.B. : 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.***



# 2

# UNE POLITIQUE RH RENFORCÉE

## CINQ ORIENTATIONS POUR TOUS LES POSTIERS

**ORIENTATION N°1 :** renforcer la qualité de vie au travail et la préservation de la santé et de la sécurité au travail des postiers ;

**ORIENTATION N°2 :** développer une gestion prospective des ressources humaines pour accompagner les évolutions ;

**ORIENTATION N°3 :** développer la mobilité et les parcours professionnels des postiers ;

**ORIENTATION N°4 :** développer les compétences et l'offre de formation ;

**ORIENTATION N°5 :** poursuivre les actions socialement

AG  
DR  
EB

## **ORIENTATION N°1 : renforcer la qualité de vie au travail et la préservation de la santé et de la sécurité au travail des postiers**

**« La qualité de vie au travail est porteuse de performance pour La Poste et d'engagement pour les postiers. »**

### **L'ESSENTIEL**

Pour permettre à tous les postiers d'être bien dans leur travail, La Poste mène une politique active en faveur de la qualité de vie au travail et de la santé sécurité au travail.

Ses priorités :

- Réduire la pénibilité et son impact pour les postiers et pour La Poste ;
- Prendre en compte la santé des postiers dans les organisations de travail et les parcours de carrière ;
- Assurer un environnement de travail de qualité ;
- Poursuivre la démarche de prévention des incivilités pour les métiers en contact avec le public ;
- Renforcer les mesures en faveur de la qualité de vie au travail dans toutes les entités ;
- Accompagner les postiers absents de l'entreprise plus d'un mois.

L'ensemble de ces mesures, portées par les managers et les métiers de la prévention, doivent également conduire à réduire l'absentéisme.

Les engagements du présent accord visent à développer la qualité de vie au travail, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, la santé et la sécurité au travail des postiers pour leur permettre d'exercer leurs activités dans de bonnes conditions.

Ces engagements permettront également de réduire l'absentéisme (accidents du travail, absences pour maladie ou maladie professionnelle), ce dernier ayant de multiples causes.

La bonne prise en compte de ces enjeux est particulièrement importante dans les périodes de changements qui génèrent des questions, parfois de l'incertitude, voire de l'inquiétude.

Les mesures retenues privilégient une approche en prévention primaire qui est la plus efficace, car elle recherche la suppression des risques.

Les CNSST et les CHSCT seront étroitement associés à la mise en œuvre de ces mesures. Les CNSST de La Poste et des branches permettent un échange avec les représentants du personnel au niveau national sur les sujets relevant de la santé sécurité au travail des postiers, sans compétence consultative. Le CHSCT reste l'instance de représentation du personnel souveraine en matière de santé sécurité au travail, y compris sur les sujets qui ont été examinés en CNSST.



### **À NOTER :**

L'expression « métiers pénibles » employée dans le présent accord s'entend exclusivement au sens et pour l'application de cet accord. Elle n'implique pas l'application des dispositions législatives et/ou réglementaires aux personnels de La Poste exerçant des « métiers pénibles ».



## 1.1. RÉDUIRE LA PÉNIBILITÉ ET SON IMPACT POUR LES POSTIERS ET POUR LA POSTE

### 1.1.1. Une prévention renforcée des troubles musculo-squelettiques (TMS)

Les TMS génèrent des douleurs qui se traduisent par de l'absentéisme maladie pouvant aller jusqu'à l'inaptitude au poste, voire à la maladie professionnelle.

Aussi, dans le prolongement des actions déjà engagées, plusieurs approches sont retenues pour limiter les TMS, en priorité dans les postes de travail comportant des activités physiques, mais aussi dans les activités tertiaires, en service support ou entité opérationnelle, avec la démarche « Bien dans son travail sur écran ». Elles seront déployées au plus près de la réalité de travail des postiers et en leur présence, pour améliorer la tenue de ces postes, dans le respect de la charge de travail.

#### Des analyses de poste de travail :

Elles concerneront en priorité les métiers les plus « sollicitants » (postes de travail comportant des activités physiques ou des postures « sollicitantes » telles que le tri, la distribution, certaines activités en bureau de poste...). D'autres métiers pourront être identifiés avec la médecine du travail, le CHSCT.

Elles seront systématisées en partenariat avec la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam) et avec l'appui de la filière prévention.

Elles consisteront à observer le travail effectif (la manière dont les activités sont réalisées, les conditions dans lesquelles elles se font) et à échanger avec le postier pour comprendre ce qui détermine ses actions, ses gestes.

Les résultats de ces analyses permettront de promouvoir les bons gestes et postures de travail, l'utilisation adéquate et un réglage adapté du matériel de travail et, si nécessaire, de modifier l'ergonomie du poste ou l'organisation du travail. Ils seront présentés en CHSCT.

Les bénéfices seront identifiés sur le site où l'observation est réalisée. Les enseignements seront partagés avec les autres sites comportant des métiers similaires.

#### Des expérimentations :

Pour réduire la pénibilité ou les risques associés à certains postes de travail, des expérimentations seront également effectuées avec :

- l'utilisation d'aides innovantes à la manutention, au port de charge, au chargement, les exosquelettes, qui permettent de réduire significativement l'effort musculaire pour la réalisation des gestes difficiles ;
- des objets connectés, utilisés notamment en formation, pour acquérir les bons gestes, alerter sur des situations dangereuses ou ajuster des conditions de travail (bruit, température, lumière etc.).

Ces expérimentations seront menées et évaluées en associant la CNSST et les CHSCT concernés.

### 1.1.2. La prise en compte des « fonctions pénibles » dans le dimensionnement du temps de repos des postiers

Un dimensionnement du temps de repos spécifique sera mis en place pendant toute la durée de l'accord pour les postiers qui exercent une « fonction pénible ».

- La liste des « fonctions pénibles » ouvrant droit à des jours de repos à ce titre sera revue pour tenir compte de l'évolution des métiers à La Poste.
- Ces travaux s'appuieront sur les sources publiques reconnues qui définissent les critères de pénibilité, sur une observation des conditions effectives de travail et sur le conseil de la médecine du travail et de la filière prévention. La CNSST sera associée à ces travaux.
- La mise à jour de la liste des « fonctions pénibles » fera l'objet d'une concertation en commission de suivi de l'accord, en 2021.
- Les jours de repos prévus au titre de la « pénibilité » par les accords « Un avenir pour chaque postier » et « L'insertion des jeunes et l'emploi des seniors » sont conservés en 2021, jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau dispositif prévu dans le cadre du présent accord. Les fonctions concernées à la signature de l'accord sont rappelées en annexe.

- Les postiers de 55 ans et plus occupant une fonction exposée à des facteurs de pénibilité pourront effectuer des heures supplémentaires uniquement sur la base du volontariat.

## **1.2. MIEUX PRENDRE EN COMPTE LA SANTÉ DES POSTIERS DANS LES ORGANISATIONS DE TRAVAIL ET LES PARCOURS DE CARRIÈRE**

### **1.2.1. Les études d'impact**

La bonne adaptation d'une organisation de travail aux femmes et aux hommes qu'elle concerne dépend notamment de l'étude d'impact.

Celle-ci vise à identifier les principaux changements d'organisation du travail, de relations de travail, d'équipement ou d'environnement de travail, à valoriser les bénéfices de ces changements et à définir les mesures permettant de supprimer ou réduire les éventuels impacts négatifs sur la santé, la sécurité ou la qualité de vie au travail des postiers.

Le présent accord prévoit les mesures suivantes en faveur de la qualité des études d'impact :

- une méthodologie d'étude d'impact, simplifiée et rigoureuse, sera déployée en 2021 pour garantir leur caractère opérationnel ;
- l'étude d'impact est réalisée avec le concours des préventeurs et des assistants sociaux. Les services de santé au travail de La Poste y seront systématiquement associés. Ils seront consultés le plus en amont possible des projets pour recueillir leurs conseils afin de concilier au mieux les orientations prises et la santé des postiers concernés par le projet ;
- un dialogue sera ouvert entre le chef de projet et le médecin du travail dans le but de rechercher ensemble les meilleures solutions à cet effet ;
- les études d'impact seront réalisées pour les projets nationaux avant la mise en place du projet, pour faciliter les conditions de son déploiement local. Elles seront présentées et feront l'objet d'un échange en CNSST qui pourra donner lieu à des évolutions.

### **1.2.2. Des parcours de carrière qui limitent le risque d'inaptitude partielle ou totale**

Les postiers effectuent souvent une grande partie de leur carrière sur un même métier. Lorsque ce métier comporte des facteurs de pénibilité, cette situation accroît le risque de difficultés de santé, notamment de troubles musculo-squelettiques, qui peuvent aller jusqu'à l'inaptitude partielle ou totale au poste de travail.

L'action des commissions retour et maintien dans l'emploi (CRME) est confortée : elles mettent en place une démarche pluridisciplinaire pour identifier les solutions de retour ou de maintien dans l'emploi des postiers qui en ont besoin.

Afin de limiter au maximum de nouvelles situations dans lesquelles la santé du postier est altérée, posant ainsi des difficultés de maintien dans l'emploi, une approche innovante sera mise en place et proposée aux postiers exerçant un métier à pénibilité physique réelle. Il s'agira de pouvoir anticiper, avec le concours de la médecine du travail de La Poste, les difficultés de santé qu'ils pourraient rencontrer après une certaine durée de tenue d'un tel poste.

Cette évaluation du risque permettra de prévoir un éventuel besoin d'évolution professionnelle et de mobiliser l'espace mobilité recrutement Groupe (EMRG) et les dispositifs existants pour accompagner la personne dans la construction de son projet professionnel (souhaits de mobilité, besoins éventuels de formation...). Son évolution sera ainsi préparée dans le temps.

## **1.3. ASSURER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DE QUALITÉ**

La qualité de l'environnement de travail est un critère essentiel de la santé et de la sécurité au travail.

Le projet Boloco, qui permet de financer des travaux en lien avec les normes d'hygiène et de sécurité ou les standards de La Poste en matière d'équipement et d'aménagement des locaux, continue pendant toute la durée de l'accord.

## 1.4. POURSUIVRE LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES INCIVILITÉS

Les incivilités auxquelles sont confrontés de nombreux postiers concernent tous les métiers de La Poste en contact avec la clientèle – qu'il s'agisse de contact physique dans les bureaux de poste ou à la distribution, de contact par téléphone ou mail dans les centres financiers et centres de relation client.

Parce qu'elles sont beaucoup trop fréquentes, parfois violentes jusqu'à l'agression et que, dans tous les cas, elles altèrent les conditions de travail et la santé mentale des postiers qui y sont confrontés, elles ne peuvent pas être acceptées.

Les postiers, y compris les managers, sont accompagnés et soutenus par La Poste. En cas d'incivilité grave ou d'agression, ils bénéficient de la protection fonctionnelle de La Poste.

Les démarches de formation et d'accompagnement des postiers à la gestion d'une situation de tension seront poursuivies et amplifiées, en tenant compte des besoins et spécificités de chaque branche.

Chaque branche définira des actions adaptées à ses propres situations de travail. En complément, une approche conjointe entre les branches sera mise en place quand un travail commun sur la réalisation d'un processus de production est nécessaire.

## 1.5. INSTALLER DURABLEMENT UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DANS TOUTES LES ENTITÉS

Une bonne qualité de vie au travail est une source de santé et de motivation pour les postiers, y compris pour les managers et donc, un vecteur de performance accrue pour l'entreprise.

À cet égard, La Poste recherche une performance durable qui nécessite le suivi des indicateurs quantitatifs mais aussi le développement de la qualité de vie au travail dans toutes les équipes : partage du sens, autonomie, prise en compte de l'humain, coopération et une bonne conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, facilitée notamment par le télétravail.

Ainsi, s'appuyant sur les analyses de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), La Poste souhaite donner une nouvelle impulsion à ses politiques en faveur de la qualité de vie au travail.

### 1.5.1. La prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

La démarche de prévention des risques psychosociaux « Les Essentiels QVT », centrée sur la réduction des sources de stress collectivement ressenties par les équipes, sera déployée dans toutes les entités.

- Cette démarche concerne différentes dimensions du travail : le changement, le sens du travail et la reconnaissance, l'environnement de travail, les relations de travail, l'organisation du travail, les marges de manœuvre et les possibilités de développement dans le travail...
- Elle est placée sous la responsabilité du Codir et s'adresse aux managers et aux collaborateurs.
- La filière RH et les managers sont formés à cette démarche pour la mettre en œuvre efficacement.
- Les CHSCT y sont associés. Un point d'avancement à mi-année sera présenté au CHSCT sur les actions inscrites dans le document unique au titre de la prévention des risques psycho-sociaux. Par ailleurs, chaque année, le bilan des actions mises en place à ce titre l'année précédente est présenté au CHSCT.

Cette démarche sera déployée en 2021. Chaque année, un bilan de cette démarche sera présenté en CNSST.

### 1.5.2. Les espaces de discussion sur le travail

Les parties signataires du présent accord souhaitent donner plus de marges de manœuvre aux postiers pour améliorer le travail au quotidien, avec la généralisation du projet ParlonZen qui met en place des espaces de discussion sur le travail (EDT).

Organisé par le manager direct avec son équipe, un espace de discussion sur le travail/atelier ParlonZen donne la possibilité à l'équipe d'identifier les difficultés qu'elle ressent dans le travail, et d'être à l'initiative pour proposer les solutions qui permettront d'y remédier. Le manager fait un retour aux participants sur les actions retenues et leur déploiement.

Les espaces de discussion sur le travail développent l'expression des équipes, leur autonomie et facilitent le travail.

LM  
DB  
AG.  
CB  
BV  
CB

Dans le cadre de la généralisation, chaque entité définira une fréquence d'organisation des espaces de discussion sur le travail/ateliers ParlonZen, avec un minimum d'un tous les deux mois. Les espaces de discussion sur le travail/ateliers ParlonZen sont prévus dans le temps de travail ou compensés.

Chaque année, un bilan de cette démarche sera présenté en CNSST.

### 1.5.3. Les congés

Pour favoriser le repos des postiers, chacun a la possibilité de prendre au moins trois semaines de congé pendant la période du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre. Ces trois semaines sont consécutives, sauf demande particulière du postier. À défaut de réponse, toute demande effectuée dans les règles est tacitement acceptée au bout de quatre semaines.

Les demandes de congés très courtes (1 ou 2 jours) devront faire l'objet d'une réponse dans un délai maximum de 5 jours ouvrés, à défaut de réponse dans ce délai, elles sont considérées comme acceptées.

### 1.5.4. Le droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est pleinement réaffirmé pour tous les postiers, y compris les managers. Ces derniers y veillent pour eux-mêmes et pour leurs équipes, y compris en s'abstenant d'envoyer des messages à leurs collaborateurs ou collègues en dehors de leurs heures de travail.

Il est rappelé que seuls les outils numériques de La Poste peuvent être utilisés dans le cadre des échanges professionnels. Ce droit s'applique également dans les périodes de télétravail.

### 1.5.5. L'impact des changements sur la qualité de vie au travail

Après toute modification importante des conditions de travail ou de l'organisation du travail, une enquête de perception du changement et de la qualité de vie au travail sera réalisée auprès des postiers concernés par ce changement. Elle s'intègre aux dispositifs d'enquête existants comme les « enquêtes flash ».

Les résultats seront communiqués au CHSCT, ainsi que les mesures envisagées pour améliorer les aspects qui le nécessitent.

### 1.5.6. Un budget pour la qualité de vie au travail

Chaque établissement dispose d'un budget dédié aux actions en faveur de la qualité de vie au travail des postiers. Il ne pourra pas être consacré à des achats obligatoires et son utilisation sera partagée avec les postiers.

### 1.5.7. Le temps partiel choisi

Pour favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, La Poste facilite le temps partiel pour les personnes qui le souhaitent pour des raisons personnelles, y compris en l'absence de motifs d'ordre familial. En cas de refus de la demande, le postier peut saisir le RRH de proximité.

#### Indicateurs de résultat

- **Entités ayant déployé la démarche des Essentiels QVT et mis à jour leur document unique**  
**Objectif : déploiement des Essentiels QVT dans toutes les entités.**
- **Déploiement des espaces de discussion sur le travail/ateliers ParlonZen**  
**Objectif : un tous les deux mois minimum par entité.**

## 1.6. MOBILISER LES MANAGERS AUTOUR DES ENJEUX DE SANTÉ, SECURITÉ AU TRAVAIL ET DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Le rôle premier des managers dans le développement des mesures en faveur de la qualité de vie au travail des équipes est réaffirmé.

Plusieurs mesures sont mises en place pour qu'ils soutiennent ces sujets et développent la culture de la prévention :

- Les enjeux de la prévention et de la qualité de vie au travail seront inclus dans les programmes de formation de tous les nouveaux managers.
- Des sensibilisations régulières seront réalisées auprès de la ligne managériale pour s'assurer de leur pratique de la prévention au quotidien.
- Les managers seront chargés de déployer les engagements de cet accord, avec le concours des DRH/RRH et des filières RH spécialisées (préventeurs, assistants sociaux, services de santé au travail).
- Ils seront objectivés sur les résultats de leur entité en matière de santé au travail/qualité de vie au travail. Cette objectivation sera réalisée dans un esprit de mobilisation des managers autour de la mise en œuvre des leviers définis par cet accord pour réduire l'absentéisme.

## 1.7. CONFORTER LE RÔLE DES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

La Poste s'appuie sur les acteurs internes de la prévention, préventeurs, assistants sociaux, services de santé au travail, mobilisés avec les managers et les DRH/RRH pour renforcer ses politiques en faveur de la santé, sécurité au travail et de la qualité de vie au travail des postiers.

La Poste veillera :

- à l'efficacité de l'organisation de ces filières au service de tous les postiers ;
- à la sollicitation de leurs conseils par les managers et les DRH/RRH dans les projets ayant un impact sur la vie au travail et pour les situations individuelles qui le nécessitent. Par ailleurs, les recommandations de la médecine du travail seront prises en compte pour l'élaboration des plans d'actions ;
- à la qualité de vie au travail de ces acteurs. Une étude d'impact suivie d'un plan d'action est réalisée en cas de changement de l'organisation de ces filières. Ils sont présentés en CNSST.

Ces métiers d'accompagnement devant être pleinement mobilisés dans les projets de l'entreprise, les signataires conviennent d'un suivi de ces métiers en commission de suivi nationale, afin de s'assurer de leur propre accompagnement, notamment en matière de formation.

## 1.8. AMÉLIORER LES RÉSULTATS EN MATIÈRE D'ABSENTÉISME

L'absence est, sauf exception, une période difficile pour le postier et une source de moindre performance pour l'équipe, l'entité et donc, pour l'entreprise.

Les engagements de cet accord en faveur de la promotion de la santé et la qualité de vie au travail constituent autant de leviers pour réduire la part de l'absentéisme qui peut trouver sa source dans l'entreprise. Ils contribuent aussi à améliorer la qualité de vie au travail des postiers, mesurée par le baromètre d'engagement du Groupe.

Le renforcement de la prévention vient compléter l'accompagnement individuel des personnes, notamment la démarche APALA (Avant, Pendant, Après L'Absence).

- APALA est une démarche de service proposée aux personnes absentes de l'entreprise pendant plus d'un mois qui vise à maintenir un lien avec elles et à engager un accompagnement pour faciliter leur retour au travail. La formation peut faciliter la reprise de certaines personnes absentes depuis longtemps, soit sur leur poste, soit par une évolution professionnelle. Leurs possibilités d'accès à l'offre de formation seront précisées.
- La démarche APALA est essentielle car elle cherche à réduire l'absentéisme de longue durée (le plus important dans l'entreprise) et à réduire les risques psychosociaux associés.
- Son déploiement sera généralisé dans toutes les entités en 2021. Une formation pour aider les managers à mener des entretiens sera déployée.

La situation de l'absentéisme est présentée chaque année en CNSST.

### Indicateurs de résultat

- **Baisse de l'absentéisme, mesuré en nombre de jours d'absence par agent, taux de fréquence et taux de gravité des accidents de travail.**
- **Hausse de la note de qualité de vie au travail donnée par les postiers dans le baromètre d'engagement.**

## **ORIENTATION N°2 : développer une gestion prospective des ressources humaines pour accompagner les évolutions**

**« L'environnement de transition numérique, écologique, démographique et territoriale incite l'entreprise et les postiers à une dynamique d'adaptation permanente et accélérée en matière de compétences. »**

### **L'ESSENTIEL**

- La mobilité interne est majeure pour le développement professionnel des postiers.
- Dès 2021, le rôle de l'observatoire national des métiers de La Poste est renforcé pour anticiper davantage les évolutions des métiers et les orientations en matière de développement des compétences.
- Une gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) est déployée au niveau local avec des indicateurs de résultats territoriaux. L'évaluation des besoins prévisionnels est requise pour réaliser cette gestion.

La Poste, dans ses choix stratégiques et sa politique RH, anticipe les conséquences liées à l'évolution des réalités économiques internes et externes.

Pour accompagner les évolutions à venir, l'entreprise poursuit et développe sa démarche prospective des ressources humaines dès 2021.

### **2.1. LE RENFORCEMENT DU RÔLE DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS POUR MIEUX IDENTIFIER LES MÉTIERS DE DEMAIN**

Lieu d'échanges et de concertation pluridisciplinaire, l'observatoire des métiers et des compétences de La Poste a pour mission d'identifier les évolutions des métiers et des compétences dans le contexte des activités des branches et de la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.

Les travaux de cet observatoire se traduiront par des actions concrètes, telles que :

- faire mieux connaître aux postiers les passerelles entre certains métiers ;
- identifier les formations accessibles pour progresser et atteindre un poste souhaité ;
- attirer de nouveaux talents grâce aux perspectives identifiées au sein de l'entreprise (branches, territoires...);
- valoriser les perspectives et les opportunités d'évolution professionnelle.

L'observatoire des métiers de La Poste est présidé par la DRH Groupe et composé des DRH des branches, des représentants des organisations syndicales, des représentants des principales activités des branches et de la direction de la stratégie du Groupe.

Ce lieu d'échanges et de concertation met en cohérence les évolutions de l'environnement extérieur de La Poste, ainsi que les projets de transformation internes avec leurs conséquences sur l'évolution des métiers et des compétences au sein de l'entreprise.

L'observatoire des métiers s'appuie sur une commission de travail, constituée des membres de l'observatoire, d'experts de La Poste, ou externes à l'entreprise en cas de besoin. Sa réflexion s'inscrit à la fois sur le court et le moyen terme.

Les membres de l'observatoire seront réunis une fois par an pour :

- mieux anticiper les évolutions des métiers et des compétences attendues dans les prochaines années ;
- échanger avec les DRH des branches, les différents acteurs des filières et les partenaires sociaux sur leur perception des évolutions à venir et les stratégies d'accompagnement ;
- partager sur l'évolution de nos principaux métiers (ex. : banque-assurance, logistique...) en bénéficiant d'éléments externes (provenant des branches professionnelles et autres organismes de référence...) du domaine d'activité et des métiers visés ;
- proposer des actions afin de développer l'employabilité des postiers ;
- illustrer les besoins de développement des compétences par des parcours de développement et des itinéraires de mobilité ;
- rendre visibles et attractifs les parcours.

## 2.2. UNE GESTION ANTICIPÉE ET DYNAMIQUE DES BESOINS EN EMPLOIS ET COMPÉTENCES PAR TERRITOIRE

Par la priorité donnée à la mobilité interne, La Poste s'engage à proposer et pourvoir les postes disponibles en priorité en interne. La Poste marque ainsi toute sa confiance dans le potentiel et les talents des postiers.

**Pour développer et diversifier les parcours professionnels au sein de l'entreprise, l'anticipation des besoins en postes à pourvoir est nécessaire. Cette anticipation permet :**

- de donner de la visibilité aux postiers sur les métiers recruteurs ;
- d'identifier des passerelles entre métiers et les dispositifs d'accompagnement associés ;
- de mettre en place de nouvelles démarches de recrutement interne ;
- d'améliorer la réactivité en matière de pourvoi des postes dans un délai compatible avec les exigences opérationnelles.

**Cette gestion anticipée et dynamique des besoins en emplois et compétences est menée à deux niveaux :**

- au niveau national, par des orientations en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- au niveau local, par la déclinaison de ces orientations et la mise en place d'une gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et la tenue de comités GEPP locaux. L'objectif de ces comités est de réaliser, au niveau local, une gestion de l'emploi la plus pertinente, sur l'ensemble des activités, en opérant le rapprochement entre les besoins et les profils qualifiés.

Dans cette optique et au regard des besoins locaux, les EMRG veilleront à prendre en compte :

- les collaborateurs en transition professionnelle ;
- les collaborateurs validés dans les viviers ;
- les projets professionnels validés en revue de personnel.

Cette approche locale très concrète permet de développer les parcours professionnels locaux.

Conscientes que la mobilité géographique des postiers peut être une forte contrainte pour la vie familiale et/ou personnelle, La Poste et les parties signataires du présent accord affirment la nécessité d'une GEPP territoriale favorisant les mobilités locales.

AG. 8/1  
DB  
CB



## À NOTER :

- Cette démarche de GEPP est pilotée par la DRH du Groupe conjointement avec les DRH des branches. Des objectifs de performance sont définis chaque année afin d'être dans un processus d'amélioration continue.
- Cette démarche est rendue possible par les données issues de la GPEC territoriale partagée en interbranche, et par l'application du principe de fluidité et de transversalité par les acteurs locaux (managers et filière RH).
- Les comités GEPP territoriaux sont animés par les responsables des EMRC. Ils sont composés des managers d'entité, des DRH territoriaux et impulsés par les directeurs régionaux du Groupe (DRG).
- Ces derniers procéderont aux alertes nécessaires si les indicateurs de résultat traduisent des dysfonctionnements.
- Les objectifs de ces comités sont de connaître précisément les métiers positionnés dans les entités présentes sur le territoire, leurs projections d'évolution et les besoins de recrutement, de définir les plans d'action pour le développement de la mobilité et de suivre leur réalisation opérationnelle.
- Les actions opérationnelles sont conduites par les équipes des EMRC en lien avec les DRH territoriaux.

### Indicateurs de résultat

- **Développer les mobilités interbranches pour atteindre a minima 10% de l'ensemble des mobilités et augmenter ce taux chaque année** (pour information : les mobilités interbranches représentent 7% en 2019 et 9% en 2020 du total des mobilités).
  - Atteindre a minima 70% et être en progression sur la durée de l'accord concernant la mobilité interne sur la fonction de chargé de clientèle qui contribue fortement aux mobilités interbranches.
- **Suivre la durée et le nombre de personnes en transition professionnelle et repérer la qualité de l'accompagnement**



## **ORIENTATION N°3 : développer la mobilité et les parcours professionnels des postiers**

**« L'employabilité : un enjeu pour l'entreprise, un atout essentiel pour le développement professionnel des postiers. »**

### **L'ESSENTIEL**

Pour faire face aux évolutions à venir, les dispositions du présent accord ont pour objectif de renforcer les liens existants entre la stratégie de l'entreprise, la GPEC, la formation et la mobilité interne professionnelle.

Pour cela, La Poste consolide la démarche d'identification des souhaits et des besoins exprimés par les postiers lors des moments clés de leur carrière professionnelle, via, notamment, l'entretien professionnel.

Elle donne la priorité à la mobilité interne dans la politique de recrutement et renforce l'accompagnement des postiers lors de leur mobilité interne.

Pour faciliter les projets professionnels des postiers, La Poste donne de la visibilité sur les nouveaux métiers et les nouvelles activités développées par l'entreprise.

Elle renforce le développement des compétences et propose des parcours professionnels innovants.

Elle s'engage à partager les informations liées à l'accompagnement financier en amont de la mobilité qui constitue un élément important du choix des postiers.

L'accélération des changements de l'environnement économique, l'émergence de nouvelles activités, l'évolution de nos métiers, l'intégration des usages numériques et l'exigence croissante de la satisfaction client conduisent à une adaptation et un développement permanents des compétences des postiers.

La mobilité et la formation sont, dès lors, un levier d'enrichissement et d'amélioration des pratiques professionnelles des postiers, dans un contexte d'évolution accélérée des compétences.

### **3.1. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : UN OUTIL QUI PERMET AUX POSTIERS DE S'IMPLIQUER DANS LEUR ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE**

L'entretien professionnel est réalisé à La Poste à une fréquence annuelle.

Il permet aux postiers d'envisager, dans le cadre d'un dialogue constructif et ouvert avec leur manager, les perspectives d'évolution professionnelle et d'identifier leurs besoins d'accompagnement et/ou de formation.

Cet entretien vise à impliquer les postiers dans la construction de leur développement professionnel.

En complément de ces dispositions, une communication aux postiers des principaux métiers recruteurs sera réalisée en amont de leur entretien professionnel.

Afin de mieux orienter les projets d'évolution professionnelle des postiers, la DRH Groupe, en coordination avec les DRH des branches et les responsables des filières supports, identifie les principaux métiers recruteurs pour l'année N + 1 et les communique en interne, en amont des entretiens professionnels annuels.

### **3.2. LA PRIORITÉ DONNÉE À LA MOBILITÉ INTERNE**

La mobilité interne est fondamentale et prioritaire, d'une part pour favoriser l'engagement des postiers et la performance qui en découle et, d'autre part, pour optimiser le pourvoi des postes et la politique de l'emploi de l'entreprise au regard des enjeux à venir.

En outre, pour encourager la mobilité interne et développer les dispositifs mis en place, une implication de tous les acteurs (postiers, managers, filière RH) constitue le gage de réussite.

Dans le cadre d'une mobilité conduisant à un changement d'orientation professionnelle important (changement de filière professionnelle, par exemple), un droit de retour au sein du niveau opérationnel de déconcentration (NOD) cédant pourra être exercé par le postier concerné.

Il pourra s'effectuer dans un délai de trois mois, sur un poste de nature et de niveau comparables à celui précédemment occupé.

Cette disposition ne concerne pas les mobilités ayant donné lieu à une promotion.

### 3.3. LA CRÉATION DE NOUVEAUX DISPOSITIFS DE MOBILITÉ INTERNE

Les parties signataires du présent accord soulignent leur volonté de renforcer la mobilité interne dans l'entreprise. Dans un contexte où des filières professionnelles de La Poste constatent des candidatures internes en proximité de compétences insuffisantes, à la suite d'appels à candidature sur la Bourse d'Emplois sur certains métiers recruteurs, il s'avère opportun de procéder à la création de nouveaux parcours de mobilité accompagnant une nouvelle orientation professionnelle.

Ces nouveaux parcours doivent permettre d'accepter des candidatures en écart significatif de compétences en prévoyant l'acquisition de nouvelles compétences par un cursus de formation spécifique.

Dans ce cadre, deux nouveaux parcours de mobilité sont créés dès 2021 : **l'itinéraire balisé et le parcours pionnier.**

Chaque année, les filières supports et les filières opérationnelles, conjointement avec les DRH de branche et la DRH Groupe définiront les fonctions ouvertes à un itinéraire balisé ou à un parcours pionnier. Chaque itinéraire balisé ou parcours pionnier devra concerner un nombre suffisant de postiers afin que la formation envisagée et que le travail de conception qu'elle a demandée, bénéficient à un groupe de postiers. Ces formations sont donc collectives et initiées suivant les besoins recensés auprès des filières.

#### Les caractéristiques des itinéraires balisés et des parcours pionniers sont les suivantes :

- ils accompagnent un changement de métier avec un écart significatif de compétences à combler ; ils peuvent permettre aux postiers de réaliser un changement de filière professionnelle ou une mobilité interbranche ;
- ils sont proposés aux postiers par des appels à candidatures particulièrement mis en avant (communication nationale et locale) ;
- les EMRG engagent un processus de sélection auprès des postiers candidats ;
- les candidatures sélectionnées sont présentées aux managers recruteurs pour décision finale pour bénéficier de l'itinéraire balisé ou du parcours pionnier ;
- les postiers retenus bénéficient d'un cursus de formation et sont positionnés auprès du manager recruteur jusqu'à la fin de la formation ;
- ces cursus de formation sont menés en alternance entre temps de formation et temps d'immersion, de mise en pratique de la formation dans la fonction visée ;
- le cursus de formation se finalise avec une validation interne des acquis pour l'itinéraire balisé ou avec un examen pour l'obtention de la certification externe (diplôme) visée dans le cadre du parcours pionnier ou du bloc de compétences faisant partie d'un diplôme.
- dans certains cas, ils offrent la possibilité de passer du poste tenu au poste visé alors qu'un écart important de classification existe.

Innovants et sécurisants pour les postiers et les managers recruteurs, cette possibilité d'accéder à une nouvelle orientation professionnelle élargit le recrutement et la mobilité interne.

Les itinéraires balisés pourront aussi être mis en œuvre dans le cadre de projets de transformation, pour accompagner un collectif dans la maîtrise de nouvelles activités nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences de manière structurée.



*L'itinéraire balisé permet d'accompagner un changement de métier lorsqu'une marche importante doit être franchie, en matière de nouvelles compétences à acquérir.*

*Pour postuler à cet itinéraire, il faut avoir les prérequis mentionnés et définis par la filière qui recrute sur la fonction visée.*

*Cet accompagnement vers un changement de métier fait l'objet d'un cursus de formation spécifique, mené en alternance entre temps de formation et périodes d'immersion dans le poste visé, et d'une validation interne des compétences.*

*L'accompagnement pendant le cursus de formation est réalisé par le manager recruteur. L'itinéraire balisé assure le recrutement effectif sur le poste visé.*



*Le parcours pionnier accompagne une nouvelle orientation professionnelle avec un changement de carrière (exemple : viser en mobilité la fonction de concepteur-développeur alors que la fonction exercée est celle de facteur ou de chargé de clientèle).*

*Un cursus de formation de longue durée est proposé pour l'obtention d'une certification externe (diplôme).*

*Pendant toute la durée du cursus de formation, le collaborateur bénéficie de l'accompagnement du manager recruteur. L'obtention de la certification permet d'être recruté sur le poste envisagé.*

*Le dispositif de promotion est prévu en amont. En effet, le parcours pionnier peut entraîner la nomination des postiers formés sur des postes positionnés plusieurs niveaux de classification au-dessus de celui de son grade précédent.*

*Dans les cas où une promotion via la reconnaissance du potentiel professionnel (RPP) est nécessaire pour permettre le changement de grade, La Poste prendra en compte la certification obtenue pour l'épreuve écrite, dans le cadre du dispositif de RPP.*

#### Indicateurs de résultat

- **Augmenter chaque année le nombre des itinéraires balisés et des parcours pionniers proposés aux postiers.**
- **Etre en progression chaque année sur le nombre de postiers bénéficiaires (à définir annuellement). Pour 2021, ce nombre est de 400 bénéficiaires a minima.**

### 3.4. LE RÔLE RENFORCÉ DES PARTIES PRENANTES DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES POSTIERS EN MOBILITÉ

Chaque projet de mobilité interne se prépare avec le postier, les managers et les interlocuteurs RH de proximité de l'entité cédante et de l'entité d'accueil.

La qualité de l'accompagnement d'une mobilité interne intègre systématiquement les actions suivantes :

#### Les actions menées par la filière RH :

- la mise en valeur des opportunités de poste sur la Bourse d'Emplois, l'organisation de webinaires/forums pour mieux connaître un métier ;
- la possibilité d'une « période de découverte » du quotidien de la fonction visée, si nécessaire, organisée par les équipes EMRG en informant le manager actuel ;
- l'accompagnement par les équipes EMRG des collaborateurs en mobilité qui le souhaitent (finalisation du projet professionnel, plan de développement individuel, préparation aux entretiens de recrutement) ;
- la communication aux collaborateurs engagés dans une mobilité, en amont de la prise de poste, de l'ensemble des informations sur la fonction visée et sur les formations accompagnant la prise de poste.

Handwritten notes: 14, 17, Abs., CB, 52

#### Les actions menées par les managers recruteurs :

- l'organisation de l'intégration du collaborateur (programme d'intégration) ;
- la définition et l'organisation des formations répondant aux besoins du postier lors de sa prise de poste ;
- la facilitation des apprentissages en situation de travail ;
- l'organisation de la transmission des compétences rares ou critiques dans la maîtrise du poste par des collaborateurs expérimentés ou par le prédécesseur ;
- le suivi et l'accompagnement du nouvel arrivant dans son nouveau poste.

Un délai de trois mois maximum s'applique entre la date à laquelle le collaborateur a informé son manager de sa mobilité et la date effective d'arrivée dans son nouveau poste. L'entité d'accueil formalisera cette information auprès de l'entité cédante.

#### Indicateur de résultat

- **En lien avec les branches, il sera procédé à une enquête permettant d'évaluer la qualité de l'accompagnement mené auprès des postiers qui se sont inscrits dans une démarche de mobilité.**

### 3.5. L'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER A LA MOBILITE DES POSTIERS

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité de définir et de mettre en œuvre des dispositifs simplifiés et transversaux d'accompagnement financier à la mobilité.

Pour les postiers concernés, il est fondamental d'avoir connaissance et de bénéficier de règles claires, lisibles, simples et équitables dans tous les territoires de la Poste.

#### Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnels des classes I à III.

Le présent accord n'apporte aucune modification aux dispositions en vigueur concernant les postiers de niveaux supérieurs (groupe A et plus).

A titre indicatif, il est rappelé que le dispositif actuellement en vigueur pour les cadres de groupe A est précisé par le bulletin des ressources humaines n° 61 du 27 décembre 2006.

Les évolutions techniques du référentiel des filières, métiers et fonctions qui ne se traduisent pas par une évolution de poste ou d'activité ne constituent pas une mobilité pouvant ouvrir droit à l'accompagnement prévu par l'accord.

#### 3.5.1. L'accompagnement financier à la mobilité choisie

Afin de renforcer la valorisation des parcours de carrière et d'améliorer la reconnaissance de l'engagement des postiers des classes I, II et III, le présent accord définit les mesures ci-après.

##### 3.5.1.1. L'accompagnement financier à la mobilité fonctionnelle

Une prime d'un montant de 250 € bruts est versée 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.

Les fonctions prioritaires sont au nombre de 65 en 2021 ; elles seront actualisées chaque année puis partagées en commission de suivi de l'accord.

Chaque branche examinera la possibilité de définir un accompagnement financier complémentaire à la mobilité, géographique et / ou fonctionnelle, pour les postiers qui souhaiteraient s'orienter vers des fonctions concernées par des difficultés de comblement.

### 3.5.1.2. L'accompagnement financier à la mobilité géographique :

En cas de mobilité géographique professionnelle avec changement de résidence principale, les postiers peuvent bénéficier des trois mesures suivantes (ces trois mesures s'appliquent également aux postiers du groupe A):

A) Frais de déménagement :

Pour accompagner la mobilité géographique, La Poste s'engage à faire bénéficier les postiers changeant de résidence personnelle dans le cadre d'une évolution professionnelle, de prestataires (entreprises de déménagement) sélectionnés pour le niveau qualité / prix de leur prestation. Afin de faciliter les démarches et éviter aux postiers d'avancer les frais de déménagement, La Poste paiera directement au prestataire sélectionné le coût du déménagement.

B) Autres Frais :

Il est demandé aux postiers concernés de se rapprocher d'Action Logement Service (financé par La Poste) afin de bénéficier des prestations disponibles en cas de déménagement de la résidence principale.

Une indemnisation, sur justificatifs, des frais annexes permet de prendre en compte d'éventuels doubles loyers ou différentiel de loyers, frais d'agence ou frais de notaire. Cette indemnisation pourra se faire jusqu'à 5 000 euros.

C) Journées pour déménagement :

Pour permettre aux postiers d'organiser au mieux leur déménagement, La Poste s'engage à faire bénéficier tous les postiers qui changent de résidence personnelle dans le cadre d'une mobilité professionnelle de deux journées d'autorisation spéciale d'absence. Ces « journées de déménagement » sont prises sur le temps de travail.

Une journée supplémentaire est octroyée pour un changement de résidence personnelle vers et depuis la Corse ou vers et depuis un DOM.

### 3.5.2. L'accompagnement financier à la mobilité liée à une évolution organisationnelle et hors promotion (transition professionnelle)

Les dispositifs financiers dédiés à la transition professionnelle, présentés ci-après, seront proposés aux postiers des classes I à III en transition professionnelle reconnue, concernés par une évolution organisationnelle induisant la nécessité d'effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique.

#### 3.5.2.1. En cas de mobilité fonctionnelle

Les mesures définies par le présent accord sont les suivantes :

- une garantie d'une prime d'un montant minimum de 500 euros bruts aux postiers des classes I à III dont l'évolution fera suite à une évolution organisationnelle entraînant la nécessité d'effectuer une mobilité sur un autre métier (hors promotion) ;
- une garantie d'une prime d'un montant minimum de 800 euros bruts aux postiers des classes I à III dont l'évolution fera suite à une évolution organisationnelle entraînant la nécessité d'effectuer une mobilité sur une autre filière (hors promotion) ;
- une garantie pour l'accompagnement financier de la mobilité fonctionnelle des postiers des classes I à III d'un socle national se basant sur quatre critères objectifs déclenchant l'accompagnement financier et sa modulation éventuelle.

Les postiers en mobilité fonctionnelle (hors promotion) bénéficieront d'un accompagnement financier si l'un ou plusieurs des quatre critères transverses et nationaux sont remplis :

1. Périmètre managérial : accès à un premier poste de management avec une équipe significative composée de plus de 10 postiers ou comportant un élargissement du périmètre managérial opérationnel de plus de 50 %.
2. Accès à un premier poste en relation commerciale directe avec le client (en physique ou à distance).
3. Acquisition de nouvelles compétences : fonction présentant un écart important de compétences par rapport à la fonction précédente, expertise technique particulière et rare en interne, profil spécifique recherché.

AG CB

4. Changement d'environnement de travail : poste implanté dans une zone peu attractive, desserte en transports limitée, régime de travail spécifique nouveau pour le candidat.

L'évaluation des critères par rapport à la mobilité est réalisée par les nouveaux managers des postiers concernés. Le montant de la prime de mobilité sera établi conjointement avec l'appui des acteurs de la filière RH (RH de proximité, DRH...).

Les dispositifs d'accompagnement financier à la mobilité se doivent d'être cohérents entre les branches à situations comparables. A ce titre, chaque dispositif spécifique sera analysé dans ce sens par les branches et la DRH Groupe.

Ces dispositions seront complétées, dès que nécessaire, par des mesures spécifiques au niveau national ou au sein des branches, afin de proposer un accompagnement au plus près des évolutions de chaque filière ou métier.

En fonction des situations d'emploi et des circonstances locales, un accompagnement pourra être proposé en cas de mobilité volontaire.

### 3.5.2.2. En cas de mobilité géographique

Les mesures définies par le présent accord sont les suivantes :

- la mobilité professionnelle doit entraîner une modification du lieu de résidence ou un allongement de trajet domicile-travail ;
- en cas de déménagement ou de double résidence, la distance séparant l'ancien logement du nouveau lieu de travail doit être au moins égale à 50 kilomètres et entraîner un temps de trajet aller au moins égal à 1 h 30 (quel que soit le mode de transport).

Ces mesures ont vocation à prendre en compte la réalité des dépenses entraînées par ce changement, à savoir :

- les frais liés à l'allongement du trajet quotidien ;
- les frais de double résidence ;
- les frais de déménagement et d'installation dans le nouveau logement.

#### A) ALLONGEMENT DU TRAJET QUOTIDIEN (SANS CHANGEMENT DU LIEU DE RÉSIDENCE OU DOUBLE RÉSIDENCE)

Le forfait est réévalué. Sa finalité est de mieux couvrir l'accroissement des frais de transport sur le trajet domicile-lieu de travail, lorsqu'il se trouve allongé à la suite d'une mobilité. Les montants de l'indemnité sont les suivants :

Allongement du trajet domicile travail, aller ou retour	Montant brut
5 à 10 km ou de 15 à 29 minutes	700 à 1 200 €
11 à 15 km ou de 30 à 44 minutes	1 300 à 1 800 €
16 à 30 km ou de 45 à 60 minutes	1 900 à 3 600 €
Au-delà de 30 km ou plus d'1 heure	3 700 à 6 000 €

Le mode de calcul le plus favorable au postier sera retenu (km ou minutes).

Dans le cas où le manager constatera que la mobilité entraîne la nécessité pour le postier de devoir conduire son véhicule et de passer le permis, La Poste s'engage à le financer par une indemnité d'un montant maximum de 1 800 euros bruts en remboursement sur justificatifs.

SV  
AF  
CB

## B) COMPENSATION DE DOUBLE RÉSIDENCE (AVEC MAINTIEN DE LA CELLULE FAMILIALE DANS LE DOMICILE ACTUEL)

La double résidence s'entend par le fait de louer un logement en raison du maintien de la cellule familiale dans le domicile actuel. Dans l'objectif de préserver l'équilibre familial des intéressés, le dispositif de compensation s'applique sur une durée maximum de neuf mois.

La compensation de double résidence se compose de deux indemnités distinctes et cumulables le cas échéant :

- une indemnité de participation aux frais de double résidence : sa finalité est de participer aux frais d'hébergement supplémentaires induits par la double résidence. Son montant, sur présentation de justificatifs, peut atteindre 700 euros bruts par mois sur une durée maximale de neuf mois, soit jusqu'à 6 300 euros bruts au total ;
- une indemnité d'aller-retour hebdomadaire sur la base d'un trajet en train de seconde classe pendant neuf mois. Sa finalité est de participer aux frais d'allers-retours hebdomadaires induits par la double résidence. Son montant total cumulé, sur présentation de justificatifs, sera d'un maximum de 3 000 euros bruts pendant les neuf mois de la double résidence.

## C) CHANGEMENT DE RÉSIDENCE PERMANENTE

Le dispositif prévoit :

### - La prise en charge des frais de déménagement

Les postiers optant pour un changement de résidence permanente bénéficient de la prise en charge des frais de déménagement induits par la mobilité géographique. Ces frais seront pris en charge par l'entreprise sur présentation de trois devis d'entreprises sélectionnées dans un panel choisi.

### - Une indemnité de base modulée selon la structure familiale

Sa finalité est de participer forfaitairement aux frais d'installation dans le nouveau logement. Les montants sont les suivants :

Changement de résidence permanente	Montant brut
Montant pour le postier	7 000 €
Complément pour conjoint	1 000 €
Complément par enfant à charge ( $\leq 3$ )	1 000 €

### - Les indemnités complémentaires modulables pour participer aux frais d'installation

Le dispositif prévoit également des indemnités complémentaires destinées à faciliter l'accompagnement dans le nouveau logement. Le dispositif prévoit donc :

*\*une indemnité complémentaire en cas de perte d'emploi du conjoint pour suivre le postier concerné : sa finalité est de participer à la transition professionnelle du conjoint et, le cas échéant, au financement d'un outplacement ;*

*\*une indemnité complémentaire pour frais d'installation : sa finalité est de participer sur justificatif aux frais induits par l'installation dans un nouveau domicile pour l'ensemble de la structure familiale.*

Indemnités complémentaires	Montant brut
Indemnité complémentaire en cas de perte d'emploi du conjoint	2 000 € par trimestre pendant 1 an maximum
Indemnité complémentaire pour frais d'installation	5 500 €

Ces éléments complètent les aides additionnelles incluses dans l'offre d'Action Logement Services au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC).

AG DB SN  
CB

**- L'octroi de jours d'autorisation spéciale d'absence (ASA) de déménagement**

Afin de permettre aux postiers d'organiser au mieux leur déménagement, La Poste s'engage à faire bénéficier les postiers concernés de deux jours d'autorisation spéciale d'absence, pris sur le temps de travail, augmentés d'une journée en cas de déménagement depuis ou vers la Corse ou les DROM.

**3.5.3. Les gains de rémunération liés à une promotion**

Une amélioration du gain de rémunération liée à une promotion est définie pour les salariés postiers des classes I, II et III. Dans cet esprit, les mesures suivantes seront mises en place :

- l'ancienneté de rémunération est reprise à 100 % pour les promotions des salariés des classes I à III ;
- pour la promotion au sein des classes I et II d'une part, et vers ou au sein de la classe III d'autre part, la reprise d'ancienneté acquise au titre du niveau précédent est désormais de 100 %, quel que soit le changement de niveau induit par la promotion.

**Taux de reprise de l'ancienneté de rémunération applicables aux promotions :**

Le tableau ci-après présente les différents taux par niveau :

Niveau de départ (avant promotion)	Niveau d'arrivée (suite à promotion)						
	ACC13	ACC21	ACC22	ACC23	ACC31	ACC32	ACC33
ACC12	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
ACC13		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
ACC21			100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
ACC22				100 %	100 %	100 %	100 %
ACC23					100 %	100 %	100 %
ACC31						100 %	100 %
ACC32							100 %

Pour les salariés des classes I et II, la lecture du gain à la promotion pourra se faire directement sur la grille des salaires issue de la grille des coefficients.

Pour les salariés de la classe III, la base de calcul du gain à la promotion est améliorée. Le gain à la promotion est à présent déterminé par la comparaison du cumul du salaire de base brut et du complément Poste, avant et après promotion.

Le complément géographique est supprimé de la base de calcul du gain minimum à la promotion pour les salariés promus vers ou au sein de la classe III.

**3.5.4. Le partage en amont des informations liées à l'accompagnement financier de la mobilité**

L'impact en rémunération d'une évolution professionnelle constitue une des composantes importantes de la prise de décision du postier. Cet impact doit être connu en amont de la décision.

La filière RH et les managers doivent présenter ces impacts en amont de toute évolution professionnelle, que celle-ci donne lieu à mobilité ou à promotion.

Afin de faciliter cette connaissance, un e-learning consacré à la présentation des éléments de rémunération sera mis à disposition de l'ensemble de la filière RH et des managers. Il complètera le guide de rémunération existant.

SV  
 1/3  
 AG UB



Des fiches génériques, pour les fonctions sur lesquelles des besoins de recrutement sont récurrents, seront diffusées. Elles permettront de connaître les grands agrégats de rémunération de la fonction concernée, notamment en matière de rémunération variable et de primes.

En cas de mobilité, le montant des indemnités d'accompagnement géographique et fonctionnel sera communiqué au bénéficiaire avant que la décision de mobilité soit actée.

### 3.5.5. La simplification et l'amélioration des modalités de mise en œuvre de la promotion

La Poste s'engage à ouvrir une démarche de simplification et d'amélioration de la mise en œuvre des dispositifs de promotion dès 2021.

Les objectifs visés sont les suivants : améliorer et réduire le délai des promotions multiniveaux, prendre en compte les cursus de formation réalisés dans le cadre des itinéraires balisés et des parcours pionniers et faire référence, autant que possible, au contexte métier dans le contenu des épreuves.

## 3.6. LA DEMARCHE « VIVIER »

La démarche de constitution de viviers a pour objectif de sécuriser les recrutements en suscitant des projets professionnels vers des besoins prioritaires de l'entreprise, tout en répondant aux souhaits de mobilité des postiers et en accompagnant leur développement pour exercer leur future fonction.

Un vivier est constitué de collaborateurs qui disposent d'une proximité de compétences techniques et comportementales avec la fonction ciblée. Ces collaborateurs répondent *a minima* aux prérequis définis par les filières supports et les branches pour intégrer un vivier, ou sont en capacité de les acquérir grâce à leur potentiel.

### Principes clés :

- La constitution de viviers répond aux souhaits de mobilité des postiers, tout en considérant les besoins de recrutements internes identifiés en GPEC (des filières opérationnelles et supports).
- Le vivier intègre des collaborateurs en proximité de compétences (évolution au sein de la même filière professionnelle ou dans d'autres filières en proximité de compétences).
- Les besoins de constitution de viviers sont communiqués par campagnes d'appels à candidatures vivier publiés sur la Bourse d'Emplois et/ou dans le cadre de l'entretien professionnel, et invitent les collaborateurs intéressés à postuler à l'intégration dans un vivier.
- À la suite d'une candidature, un entretien avec un membre des EMRG est réalisé avec le postier candidat.
- La décision d'intégration en vivier est prise en revue de filière (pour les filières supports) ou en comité emploi régional ou national (branches). La décision prise est communiquée au collaborateur, à son manager, au DRH et à l'EMRG.
- Le collaborateur est intégré dans un vivier pour 24 mois. L'opportunité de prolonger ce délai est examinée en revue de filière ou dans les instances de la branche.
- La préparation à la prise de poste est engagée par la mise en œuvre systématique d'un plan de développement individuel et l'accompagnement par les EMRG.
- La mise en visibilité des viviers est effectuée auprès de la filière professionnelle, de la filière RH et des managers recruteurs.
- Pour les fonctions associées à un vivier, l'appel à candidatures sera systématiquement géré par les EMRG pour une meilleure visibilité dans le cadre des comités GEPP territoriaux, des collaborateurs en vivier, et pour le suivi des candidatures et des recrutements.
- La sollicitation en direct du collaborateur est effectuée par les équipes EMRG (ou l'interlocuteur RH recruteur) lorsqu'un poste correspondant au souhait d'évolution validé est à pourvoir sur la zone de mobilité géographique.
- Le recrutement à compétences et potentiel équivalents d'un candidat en vivier avec d'autres candidats est priorisé.

Toute démarche dénommée « vivier » devra respecter ces principes.

### 3.7. LE DÉVELOPPEMENT DE LA MOBILITÉ AU SEIN DU GROUPE

La facilitation et le développement de parcours de mobilité entre les sociétés du Groupe constituent un enjeu important. La Poste développera les échanges et conventions avec les filiales afin de favoriser le développement d'opportunités de carrière.

**En cas de mobilité en provenance d'une société du Groupe, La Poste s'engage à :**

- reprendre l'ancienneté acquise au sein des sociétés du Groupe La Poste ;
- ne pas appliquer de période d'essai ;
- reprendre les soldes de congé et compte épargne-temps.

Dans le cadre d'une mobilité, une analyse de la rémunération de la personne doit être effectuée et analysée par l'entreprise d'accueil préalablement à tout processus de sélection. En amont de toute décision de mobilité, ces propositions doivent être présentées au candidat et validées avec lui avant sa nomination ou l'annonce de son recrutement. Chaque personne bénéficiera d'une documentation personnalisée sur la situation actuelle et future. Ces documents seront commentés et expliqués par la DRH de l'entité d'accueil et de l'entité de départ.

Afin de favoriser les échanges, ces documents seront annexés aux conventions de mobilité.

### 3.8. LA TRANSMISSION DES CONNAISSANCES ET DES SAVOIR-FAIRE

L'investissement dans la transmission des connaissances et des savoir-faire représente un levier pour capitaliser sur les bonnes pratiques, pérenniser les savoir-faire de La Poste et partager la culture et les valeurs de l'entreprise.

Une telle démarche contribue à développer l'efficacité professionnelle des postiers.

Cet accompagnement peut être nécessaire pour faciliter la prise de poste de nouveaux collaborateurs ou pour accompagner les stagiaires dans la réalisation des travaux confiés. Le postier, engagé dans cet accompagnement pédagogique sur la base du volontariat, bénéficie d'une expérience dans sa fonction.

Pour les postiers en fin de carrière, à partir de 18 mois avant leur départ à la retraite ou pour les postiers réalisant une mobilité, en cas d'enjeu avéré de perte de compétences pour l'entreprise, un transfert des savoirs sera assuré à destination du ou des postiers qui en ont besoin.

Lorsqu'elle est d'une durée significative, cette transmission est prise en compte dans l'entretien annuel d'appréciation et évaluée au même titre que les autres activités attendues pour atteindre la performance annuelle. Cette transmission ne relève pas d'un tuteur. En effet, cette dénomination est réservée aux tuteurs investis auprès des postiers en contrat d'apprentissage ou engagés dans un parcours pionnier.

## ORIENTATION N°4 : développer les compétences et l'offre de formation

### L'ESSENTIEL

La Poste s'engage à investir au moins 200 millions d'euros par an sur la durée de l'accord en faveur de la formation professionnelle.

En lien avec la stratégie de l'entreprise, les deux domaines transverses prioritaires sont le développement pour tous des compétences numériques et la culture client

Se former au numérique devient une nécessité afin de répondre aux enjeux suivants :

- sur le plan individuel, le numérique représente un accélérateur de carrière et d'employabilité. Il permet d'acquérir de nouvelles compétences et de nouveaux réflexes métiers ;
- sur l'axe managérial et organisationnel, l'usage d'outils technologiques facilite la communication et le travail collaboratif.

Face à ces enjeux, un parcours de formation complet et personnalisé est mis en place pour permettre aux postiers de monter en compétences dans le domaine du numérique, de l'IA et de la data. Ce parcours fait partie du programme « Cap compétences numériques ».

Dans le domaine de la culture client, l'offre de formation interne sera redéfinie et déployée en privilégiant des formations reconnues sur le marché. La nécessité de développer plus fortement une culture client est un enjeu de réussite pour l'entreprise. L'ensemble des métiers sont concernés, sans exclure les fonctions supports qui sont en posture client vis-à-vis des opérationnels.

### 4.1. LE DÉVELOPPEMENT SOUTENU DES COMPÉTENCES DES POSTIERS

**Le développement des compétences constitue un facteur clé pour :**

- concrétiser la stratégie de l'entreprise ;
- faire réussir les postiers dans leur parcours professionnel ;
- accompagner les évolutions des métiers ;
- disposer des expertises nécessaires ;
- accélérer l'acquisition de la culture numérique ;
- développer le professionnalisme et l'efficacité professionnelle des postiers dans la relation avec les clients, axe clé de la performance de l'entreprise.

**La politique de formation de La Poste comprendra nécessairement le développement des compétences métier et l'investissement en formation sera renforcé sur les axes suivants :**

- l'orientation client (interne ou externe) ;
- la maîtrise de l'environnement numérique ;
- le développement d'une nouvelle culture managériale ;
- l'amélioration de la qualité de vie au travail et de la santé et sécurité au travail.

#### Indicateur de résultat

- **A minima, chaque année, au moins 60 % des postiers formés ont suivi au moins une formation à distance.**

## 4.2. LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES ET DE LA CULTURE CLIENT DES POSTIERS

### 4.2.1. Maîtriser l'environnement numérique et les usages numériques

#### « Demain sera résolument numérique. La Poste et les postiers, une référence ! »

Le numérique est présent dans notre quotidien et bouleverse le monde de l'entreprise.

Le développement d'une culture numérique est donc nécessaire à la performance de l'entreprise et au succès des évolutions à venir. Le numérique est en tout cas synonyme de changement. Un changement qu'il faut savoir accompagner et pour lequel il est essentiel de s'adapter.

Par le présent accord, La Poste souhaite développer la maîtrise des usages numériques en donnant aux postiers les clés pour mieux appréhender ces évolutions culturelles et organisationnelles, promouvoir et participer à la transformation de l'organisation du travail ou même de leur métier.

Se former, apprendre, réapprendre, se renouveler, collaborer, anticiper, être agile et ouvert à tout : ces actions permettront aux postiers de contribuer à la pérennité de l'entreprise et couvriront, par ailleurs et indirectement, des besoins personnels.

Les parties signataires engagent La Poste à réaliser un investissement important et exemplaire en formation au numérique pour tous d'ici 2023.

#### **L'ensemble des formations visées s'inscriront dans le cadre du programme « Cap compétences numériques » qui aura pour objectifs de :**

- mettre à disposition de tous les postiers une autoévaluation permettant aux collaborateurs de mesurer leurs connaissances et pratiques dans les domaines numérique, de l'IA, de la data, sur la base de laquelle seront proposées les formations les plus adaptées pour chacun ;
- prioriser les postiers en difficulté et ceux qui ont besoin de développer leurs usages numériques ;

Ce programme « Cap compétences numériques » est composé de formations certifiantes, reconnues au niveau national et interprofessionnel (type CléA Numérique pour le socle des usages numériques professionnels) tout en prenant en compte le contexte métier des postiers qui en bénéficieront.

Les 3 composantes de ce programme sont :

#### **Cap 1 - acquérir les fondamentaux ou développer les usages numériques de base :**

- pour les postiers ayant besoin de se familiariser avec les tout premiers usages numériques, d'apprendre les fondamentaux du numérique avec un accompagnement personnalisé de proximité ;
- pour les postiers ayant besoin de développer leurs usages numériques professionnels, une formation certifiante (type CléA numérique) reconnue au niveau national est visée pour la maîtrise des usages numériques de base. La certification externe apportera une reconnaissance des compétences acquises.

#### **Cap 2 - développer l'autonomie numérique :**

- savoir utiliser les outils numériques dans l'environnement professionnel (outils .COMI par exemple) ;
- comprendre l'environnement numérique et les évolutions des pratiques par l'acculturation à l'IA et à la data. Une formation de base pour tous les postiers sur le numérique, l'IA, la data sera proposée, suivant une approche individualisée.

#### **Cap 3 - promouvoir le numérique, l'IA et la data :**

Cette orientation de formation vise l'acquisition de connaissances liées à l'utilisation de la data et de l'intelligence artificielle dans le cadre du programme de transformation de l'entreprise.

Ce dispositif s'adresse aux collaborateurs chargés de conduire ou de contribuer aux projets data de l'entreprise. Il est également un prérequis pour celles et ceux qui souhaiteront évoluer vers les métiers d'expertise de la data et de l'IA.

Les équipes adopteront d'autant plus facilement les nouvelles pratiques de travail que les managers eux-mêmes les utiliseront avec aisance.

Ce programme « Cap compétences numériques » concerne aussi les managers pour leur permettre :

- de s'approprier eux-mêmes les outils numériques ;
- de favoriser le management collaboratif, porter et animer le partage d'informations, le travail collaboratif, la coopération, l'innovation pour obtenir une meilleure performance du collectif ;
- de mesurer les impacts du numérique sur les métiers, la filière, l'équipe, les méthodes de travail et de communication avec l'aide des postiers ;
- d'encourager les équipes dans la transition numérique.

#### Indicateurs de résultat

- **A échéance de l'accord, au moins 40% des postiers auront eu une proposition d'un parcours de formation (format d'une durée de 4 heures) adapté à leur niveau afin de progresser sur le domaine du numérique. Les modalités pédagogiques seront adaptées pour les postiers en écart significatif avec les basiques du numérique (accompagnement de proximité).**
- **La Poste s'engage à faire bénéficier, chaque année, à au moins 5 000 postiers d'une formation certifiante (diplôme reconnu) visant la maîtrise du socle des usages numériques professionnels.**

#### 4.2.2. Développer les compétences orientées Culture client (interne et externe)

**« La culture client est un ensemble d'attitudes et de comportements des collaborateurs reflétant une réelle attention à la satisfaction des clients. »**

Développer la culture client et optimiser l'expérience collaborateur au sein de La Poste sont essentiels pour assurer le développement et la pérennité de l'entreprise. Aussi, à travers le présent accord, les parties signataires définissent une orientation et un ensemble de mesures pour consolider une culture orientée client

**Pour les postiers, le renforcement de leurs compétences orientées client a pour objectif de :**

- développer la satisfaction des clients, qui dépend des interactions directes que les postiers ont avec eux ;
- améliorer la transversalité et la coopération entre les métiers ;
- construire de nouvelles solutions en réponse aux attentes client.

Ces compétences créent une dynamique collective interne et représentent des leviers majeurs dans l'atteinte des objectifs de développement.

Dans cette optique, l'offre de formation sur la culture client sera enrichie, tout en prenant en compte les contextes des métiers opérationnels et supports.

Des formations sur l'orientation client, labellisées par un organisme de référence et des formations certifiantes sur ce domaine seront intégrées dans l'offre de formation.

#### Indicateur de résultat

- **L'orientation client, compétence transversale et majeure dans la culture de l'entreprise, sera renforcée dans les formations pour les métiers opérationnels et supports.**

4  
AG B  
SV

### 4.3. LE DÉVELOPPEMENT D'UNE NOUVELLE CULTURE MANAGÉRIALE

#### « Une nouvelle culture managériale, porteuse de nos valeurs, source d'engagement, levier pour réussir le plan stratégique 2030 ! »

L'adaptation des modes de management est nécessaire pour développer la coopération et l'innovation, sources d'engagement des postiers et de performance de l'entreprise.

La Poste engage un programme de développement managérial pour accompagner, soutenir et faire progresser la culture managériale portée par chaque manager de l'entreprise.

En effet, dans un contexte demandant plus de transversalité, de coopération, de travail collaboratif dans la résolution de problèmes ou pour innover, La Poste impulse et partage à travers les formations dédiées à la ligne managériale les postures et pratiques à privilégier.

La dimension managériale repose sur l'expertise et sur la capacité à donner une impulsion positive aux équipes. Dans son domaine de responsabilité, le manager garantit le développement des résultats. Il s'assure également de pratiquer un management bienveillant, à l'écoute et en accompagnement de ses équipes.

#### Cette nouvelle culture managériale a pour ambition :

- de donner les moyens à chaque manager d'être acteur de sa propre transformation pour accompagner celle des autres ;
- de se concentrer sur l'essentiel et déléguer dans un cadre clair et partagé ;
- de faire preuve de courage managérial et savoir dire les choses.

A cet effet, sept postures seront privilégiées dans l'accompagnement et la formation des managers : être centré client, donner du sens, coopérer, responsabiliser, développer, reconnaître, promouvoir l'innovation.

Les modalités pédagogiques les plus adaptées seront recherchées pour faciliter l'apprentissage et la montée en compétences des managers.

Cette culture managériale en action se traduira notamment par les pratiques suivantes :

- bien identifier le temps consacré aux équipes et aux clients ;
- développer la pratique du feedback auprès des membres de l'équipe ;
- accorder de l'autonomie aux collaborateurs dans un cadre défini et des règles du jeu claires ;
- favoriser la transversalité et encourager les équipes à en faire de même.

Sur le domaine du management à distance, La Poste poursuit l'accompagnement des managers en leur donnant la possibilité de bénéficier d'une formation adaptée pour développer leurs pratiques.

Ces orientations pourront être complétées ou ajustées en fonction des besoins et du déploiement réalisé des formations.

#### Indicateurs de résultat

- **100% des nouveaux managers seront formés en amont ou dans un délai proche de leur prise de fonction.**
- **Les managers bénéficieront d'un programme de développement de compétences adapté pour progresser sur les axes identifiés de la culture managériale : suivi du nombre de managers formés chaque année.**

## ORIENTATION N°5 : poursuivre les actions socialement responsables

### 5.1. LE MAINTIEN D'UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN FAVEUR DE L'ALTERNANCE ET DES STAGES

Acteur majeur de l'insertion des jeunes dans l'emploi, La Poste accueille chaque année des alternants en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, sur une diversité de métiers de niveau CAP à bac +5. Ils représentent au moins 3 % de l'effectif de l'entreprise.

L'alternance participe de la responsabilité sociale et sociétale de La Poste.

#### Choisir l'alternance au sein de La Poste, c'est l'opportunité :

- de bénéficier d'un apprentissage théorique et de son application pratique en entreprise ;
- d'acquérir une certification reconnue par l'État (diplôme ou titre professionnel homologué) ;
- d'apprendre un métier avec un tuteur en entreprise ;
- de se professionnaliser et d'avoir une vision concrète du monde de l'entreprise ;
- d'enrichir son expérience professionnelle et ainsi multiplier ses chances de trouver sa voie sur le marché du travail ;
- de bénéficier d'un accompagnement à la réussite de son diplôme, à l'insertion ou la poursuite de ses études.

Les alternants ayant obtenu la qualification ou le titre professionnel visé par la formation seront prioritaires dans le cadre des embauches en contrat à durée indéterminée proposées par La Poste, dès lors qu'ils satisfont aux critères d'exercice de l'emploi sur lequel ils ont été formés.

Chaque alternant sera suivi par un tuteur, volontaire et formé à cette mission.

La désignation d'un tuteur pour accompagner chaque alternant (en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation) est obligatoire (suivant la réglementation en vigueur). Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le postier assumant la mission de tuteur est dénommé maître d'apprentissage.

Le tuteur a une mission de suivi auprès de l'alternant pendant toute sa période de professionnalisation ou d'apprentissage. Il est chargé :

- de l'accueillir et de faciliter son intégration, de l'aider, de l'informer et de le guider ;
- d'organiser son activité avec les collaborateurs de l'entreprise intéressés par cette activité ;
- de contribuer à l'acquisition des compétences professionnelles de l'alternant qu'il suit ;
- d'organiser le temps de travail de l'alternant ;
- d'être en relation avec l'organisme de formation ;
- et de contribuer au suivi et à l'évaluation de la formation et du travail réalisé.

Le tuteur accompagne simultanément au plus deux alternants ou un alternant et un postier investi dans un parcours pionnier.

Le tuteur d'un postier engagé dans un parcours pionnier a la même mission que le tuteur d'un alternant.

L'activité de tutorat réalisée est prise en compte dans les objectifs individuels évalués lors de l'entretien d'appréciation annuel.

La dénomination de tuteur est réservée à l'accompagnement de postiers en contrat d'alternance ou engagés dans un parcours pionnier.

Cette activité est valorisée par l'octroi d'une prime d'un montant de 250 euros bruts annuels maximum par tuteur auprès d'un ou plusieurs collaborateurs en contrat d'alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) et/ou auprès d'un postier engagé dans un parcours pionnier intégrant l'obtention d'une certification.

Cette prime est payée à la fin du cursus certifiant annuel du ou des alternants ou d'un postier investi dans un parcours pionnier. Lorsqu'un contrat d'alternance ou parcours pionnier recouvre deux années civiles, la prime est comptabilisée et versée pour la seconde année civile uniquement.

Si le contrat porte sur plusieurs années d'études, une prime est versée à chaque fin de cycle annuel.

Exemples :

1. Cursus ou contrat débutant au 1<sup>er</sup> octobre 2021 et s'achevant au 30 juin 2022 : une prime de 250 euros est payable à partir de juillet 2022.
2. Cursus ou contrat débutant au 1<sup>er</sup> octobre 2021 et s'achevant au 30 juin 2023 : une prime de 250 euros est payable à partir de juillet 2022 et une prime de 250 euros est payable à partir de juillet 2023.

Les modalités d'octroi de cette prime seront spécifiées dans une note publiée à l'issue de l'accord.

#### Indicateurs de résultat

- **Nombre d'alternants par année, pendant la durée de l'accord**
- **Nombre de tuteurs bénéficiaires de la prime dédiée à leur mission (contrats d'alternance et parcours pionniers)**

Pour donner une opportunité supplémentaire aux jeunes d'acquérir une qualification et une approche du mode professionnel dans le cadre de leur formation, La Poste accueillera également des stagiaires pour lesquels le stage est obligatoire, car inscrit dans leur cursus de formation.

Au titre de l'égalité des chances, une attention particulière sera portée aux jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville ainsi qu'aux jeunes en situation de handicap.

## 5.2. L'ENGAGEMENT DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESS)

Les attentes et les exigences dans le domaine environnemental et sociétal sont en constante progression. La Poste est reconnue pour son engagement en matière de RSE.

Pour conserver sa place de pionnier sur ces sujets, La Poste poursuit son engagement d'entreprise contributive pour la société et son écosystème.

Le mécénat de compétences s'inscrit dans l'ambition de La Poste d'avoir un impact sociétal positif dans les territoires, à travers le soutien d'acteurs locaux et du secteur de l'ESS.

La Poste fait partie des signataires fondateurs de l'Alliance pour le mécénat de compétences qui réunit de nombreuses entreprises pour promouvoir et développer cette pratique.

L'entreprise développe le mécénat de compétences de courte durée pour en faciliter l'accès aux collaborateurs et propose une gamme de formats adaptés aux différents contextes et contraintes opérationnelles.

Ce temps d'engagement est réalisé sur la base du volontariat avec l'accord du manager.

La Poste a mis en place une plateforme « mécénat de compétences » qui recense l'ensemble des missions proposées par les associations partenaires et qui organise l'engagement auprès de l'une d'elles.

#### Ces engagements peuvent se faire :

- de façon individuelle au travers de missions ponctuelles « flash » (de 45 minutes à la journée) ou de missions d'accompagnement (une journée par mois par exemple) ;
- de façon collective sur une demi-journée ou une journée. Ce format est aussi une opportunité pour un manager d'organiser un team building porteur de sens.

Une plateforme nationale dédiée au mécénat de compétences est accessible depuis les intranets du Groupe. Elle permet de mettre en relation les postiers volontaires et les associations sur des missions à pourvoir.

Par la suite, les managers valident en ligne cet engagement sur la plage horaire définie. Cette validation permet l'édition d'une lettre de mission, document juridique de mise à disposition temporaire dans le cadre du temps de travail.



**Ce dispositif pourra intervenir tout particulièrement dans les situations suivantes :**

- préparation de la retraite : afin de préparer une retraite active, porteuse de sens et favorisant une santé préservée, le postier peut bénéficier, avec l'accord du manager, d'un engagement dans l'ESS. Sa mission suivant un format court, ponctuel ou régulier, sera alors effectuée entre sa demande de départ à la retraite et son départ effectif de l'entreprise ;
- lors d'une période de transition professionnelle, il peut être opportun de s'intéresser à l'ESS, sous un format de mécénat de compétences, court et ponctuel, avec l'accord du manager et en lien avec les EMRG, sur une période maximale de trois mois maximum et selon des modalités à définir (temps partiel, jours dédiés dans le planning d'activité, par exemple) ;
- en accompagnement d'un projet d'évolution externe vers l'ESS : un postier intéressé par une évolution vers l'ESS (opportunités communiquées par nos associations partenaires sur la Bourse d'Emplois) peut bénéficier, avec l'accord du manager, d'une phase de découverte d'une association partenaire, grâce à un format court afin de lui permettre de mieux finaliser le projet d'évolution vers l'ESS (CDI).



3

## LES MESURES SPÉCIFIQUES

### AUX MOMENTS CLÉS DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE DES POSTIERS

**MOMENT CLÉ N°1 :** réussir l'intégration des postiers nouveaux arrivants à La Poste et des postiers arrivant sur un nouveau poste dans le cadre d'une mobilité interne ;

**MOMENT CLÉ N°2 :** accompagner les postiers concernés par une nouvelle situation professionnelle ;

**MOMENT CLÉ N°3 :** renforcer les compétences des postiers souhaitant poursuivre leur carrière professionnelle dans le métier qu'ils exercent aujourd'hui à La Poste ;

**MOMENT CLÉ N°4 :** aider les postiers souhaitant préparer leur fin de carrière.

## **MOMENT CLÉ N°1 : réussir l'intégration des postiers nouveaux arrivants à La Poste et des postiers arrivant sur un nouveau poste dans le cadre d'une mobilité interne**

### **L'ESSENTIEL**

Le présent accord a vocation à faciliter la prise de poste et aider les nouveaux arrivants en :

- créant des conditions favorables pour qu'ils se sentent attendus, bien dans leur équipe et leur environnement, qu'ils se repèrent sans difficulté dans leur nouvelle entité, en sécurité et en confiance ;
- garantissant la disponibilité et le bon fonctionnement du matériel nécessaire à l'exercice du nouveau métier ;
- engageant au plus tôt les formations nécessaires à la prise de poste pour faciliter la montée en compétences de la personne.

Les mesures définies ci-après concernent les nouveaux recrutés à La Poste (en CDD ou CDI) et les postiers en mobilité interne au sein de La Poste SA ou en provenance d'une des filiales du Groupe.

**Elles visent à :**

- faire découvrir au nouvel arrivant l'entreprise et son entité : la stratégie, l'environnement, les métiers, les possibilités d'évolution professionnelle, l'offre sociale et les avantages proposés ;
- former à la sécurité et à la prévention des risques santé et sécurité liés au poste de travail ;
- garantir la disponibilité et le fonctionnement des outils et équipements de travail nécessaires à la tenue du poste ;
- concevoir et organiser un parcours d'intégration à son attention ;
- proposer l'identification d'un postier « repère » sur la base du volontariat de chacun.  
Ce postier aide le nouvel arrivant à s'orienter plus vite dans l'entreprise, dans son établissement/entité et sur son poste. Pour cela, le nouvel arrivant et le postier « repère » définissent ensemble le rythme et la durée d'échanges informels entre eux. La personne « repère » ne se substitue pas au manager du nouvel arrivant, la démarche qu'elle mène ne constitue ni un tutorat, ni un accompagnement ;
- former la personne, y compris si elle est manager, avant sa prise de poste ou à la prise de poste, et définir un plan de montée en compétences liées au savoir-faire et au savoir-être. Dans cette optique, la formation des managers sera renforcée, tout particulièrement pour les nouveaux managers et nouveaux managers de managers.

Les nouveaux managers, quel que soit leur niveau, bénéficieront d'un parcours obligatoire de développement des compétences managériales.

Les dimensions relations sociales et dialogue social seront des composantes obligatoires de ces parcours.

## **MOMENT CLÉ N°2 : accompagner les postiers concernés par une nouvelle situation professionnelle (liée à leur projet professionnel ou une évolution de l'organisation du travail ou de leur métier)**

### **L'ESSENTIEL**

La mobilité interne est majeure dans la politique RH de La Poste et le développement professionnel des postiers.

Avec l'aide de leur manager direct et de la filière RH, les postiers peuvent identifier des besoins et les actions à mener pour préparer leur projet professionnel et réaliser leurs souhaits de mobilité interne à La Poste.

Les managers ont un rôle primordial dans les premières étapes de la mobilité interne des postiers, pour organiser au mieux la démarche, et accompagner les départs ainsi que les nouveaux arrivants dans leurs équipes.

Les postiers identifiés en transition professionnelle sont prioritaires pour pourvoir les postes disponibles.

Ils sont accompagnés dans leur recherche d'un nouveau poste au sein du Groupe par un dispositif complet d'accompagnement, qualitatif, individualisé et financier de leur mobilité.

Les postiers en situation de changement professionnel peuvent souhaiter évoluer soit en interne, soit en externe de La Poste. Si certains souhaitent s'orienter vers des opportunités de mobilité externe, des dispositions sécurisent, sous certaines conditions, le changement professionnel souhaité.

Le présent accord définit un ensemble de mesures adaptées à la situation individuelle et au projet professionnel de chaque postier concerné.

### **2.1. ACCOMPAGNER LES POSTIERS SOUHAITANT EFFECTUER UNE MOBILITÉ INTERNE ET DÉVELOPPER DE NOUVELLES COMPÉTENCES**

Pour envisager une mobilité et le développement de nouvelles compétences au sein de l'entreprise, les postiers peuvent recourir aux dispositifs suivants :

- **Entretien d'évaluation annuelle et entretien professionnel :**

Au cours de ces entretiens, avec l'aide des managers, les postiers peuvent définir leurs souhaits d'évolution : mobilité géographique ou fonctionnelle, actions de développement de compétences.

Grâce à leur connaissance fine de leurs équipes, les managers occupent une place centrale pour éclairer cette démarche de mobilité interne.

Ces campagnes annuelles sont appuyées par une communication interne largement déployée auprès des postiers pour les informer des fonctions dites « prioritaires » qui feront l'objet de recrutements à court ou moyen terme.

- **Intégration d'un vivier sur des fonctions définies par l'entreprise :**

Le postier peut postuler sur des fonctions ouvertes à vivier soit lors de son entretien professionnel soit par le biais d'appels à candidature qui font état de cette mention.

Son projet d'évolution professionnelle est ainsi mis en visibilité.

4 7R 8V  
AG CB

- **Appels à candidature internes sur la Bourse d'Emplois :**

Pour mieux faire connaître certaines fonctions, une évolution du format des appels à candidatures internes sera opérée. Ils intégreront de nouveaux supports de communication, des témoignages, des webinaires...

- **Accompagnement de la filière RH :**

Cet accompagnement, notamment des EMRC, sera apporté aux postiers en vue de définir et d'approfondir les pistes d'évolution possibles. Cet accompagnement visera à faire mieux connaître les opportunités de postes à pourvoir et facilitera la mise en œuvre du nouveau projet professionnel des postiers concernés.

- **Deux nouveaux parcours de mobilité, « l'itinéraire balisé » et le « parcours pionnier » pour un changement de métier :**

Pour rappel, ces deux parcours innovants, seront proposés ponctuellement par l'entreprise dès 2021 selon les besoins des filières.

Ces nouveaux parcours permettent de développer et diversifier la mobilité des postiers vers de nouvelles opportunités d'évolution professionnelle, notamment en cas d'écart de compétences.

- **Information des postiers sur leur rémunération en cas de mobilité :**

En amont de leur décision de mobilité, les postiers concernés pourront bénéficier d'informations liées à leur rémunération.



### **À NOTER :**

- Le compte personnel de formation (CPF) est un dispositif qui permet de construire son projet professionnel. Il est attaché à la personne et est donc utilisable par tout postier, tout au long de sa vie professionnelle pour suivre et financer une formation qualifiante ou certifiante.
- Le compte personnel de formation (CPF) est accessible sur Mon compte formation et donne accès aux droits acquis par chaque collaborateur tout au long de son parcours professionnel et jusqu'à son départ à la retraite.
- Le CPF peut être mobilisé et vise notamment les objectifs suivants :
  - \* Acquisition d'une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;
  - \* Acquisition du socle de connaissances et de compétences ;
  - \* Accompagnement pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
  - \* Bilan de compétences ;
  - \* Création ou reprise d'une entreprise.

## **2.2.ACCOMPAGNER LES POSTIERS CONCERNÉS PAR UNE SITUATION DE TRANSITION PROFESSIONNELLE**

Dans le cadre de la mise en œuvre des projets d'évolution des organisations de travail, des postiers peuvent être concernés par une évolution de leur poste de travail ou la transformation de leur activité.

Ces postiers, identifiés à titre individuel, bénéficient dès lors d'un dispositif d'accompagnement spécifique, auquel contribuent les managers, les RRH de proximité et les acteurs des EMRC pour sa réussite.

Le présent accord définit les mesures suivantes :

- **la priorité est donnée aux postiers** identifiés en transition professionnelle pour pourvoir les postes disponibles ;
- **la qualité de l'accompagnement** est renforcée avec l'identification, le recensement des postiers en transition professionnelle auprès des acteurs en charge de l'évolution professionnelle ;
- **en matière de propositions de postes :**

La situation de transition professionnelle du postier concerné par une évolution d'organisation s'étalera sur un délai maximum d'un an.

Le RRH de proximité avec l'appui de l'EMRG recensera les postes à pourvoir en adéquation avec les compétences du postier concerné ou accessibles par l'acquisition de nouvelles compétences.

Si le nombre de postes recensés le permet trois propositions seront faites dont l'une dans un rayon de 30 km autour du lieu de travail.

Si ce n'est pas le cas, deux propositions seront faites dont l'une dans un rayon de 30 km autour du lieu de travail.

Le postier peut également se porter candidat sur d'autres postes à pourvoir que ceux proposés qui pourraient répondre à son projet professionnel.

En l'absence de postes permettant un repositionnement adapté, la possibilité de proposer au collaborateur des activités réalisables à distance sera étudiée, si les conditions de faisabilité sont réunies : nature des activités, solutions numériques, organisation et site de travail, compétences à développer... Il s'agira d'une expérimentation locale qui fera l'objet d'un bilan avec le postier concerné à l'issue d'une période de trois mois.

- **un accompagnement renforcé par les managers, les RRH de proximité et les équipes EMRG :**
  - l'interlocuteur RH de proximité mettra en œuvre un accompagnement qualitatif, individualisé auprès des collaborateurs en transition professionnelle. Il suivra cet accompagnement quand il est réalisé par un membre de l'équipe des EMRG ;
  - la filière RH recensera les collaborateurs en situation de transition professionnelle pour permettre une meilleure réactivité dans l'accompagnement, la mise en relation dans le cadre des postes à pourvoir et au final, un pilotage plus approprié du délai pour l'engagement dans une prise de poste ;
  - les équipes EMRG seront informées par les DRH/RRH locaux des projets de transformation dans le cadre des comités GEPP territoriaux. Un suivi des accompagnements réalisés (postes à proposer en priorité aux postiers en transition professionnelle) sera réalisé par le responsable EMRG territorial en lien avec les membres des comités GEPP territoriaux.

## **2.3.ACCOMPAGNER LES POSTIERS SOUHAITANT CHANGER DE MÉTIER ET DÉVELOPPER DE NOUVELLES COMPÉTENCES À L'EXTÉRIEUR DU GROUPE**

Pour répondre aux souhaits de postiers de poursuivre leur évolution professionnelle à l'extérieur de La Poste avec les meilleures garanties de succès, les signataires du présent accord s'accordent pour la mise en œuvre des dispositions suivantes :

### **2.3.1. La mobilité volontaire sécurisée (MVS)**

La MVS (définie par la réglementation en vigueur) sécurise, si cela est pertinent, les parcours des salariés qui veulent changer d'emploi en intégrant une nouvelle entreprise. Le bénéfice de la MVS relève de la décision du manager et de l'interlocuteur RH de l'entité.

Cette sécurisation permet de couvrir au moins la durée de la période d'essai associée à la prise de poste dans une nouvelle entreprise, en CDI ou en CDD.

Cette mesure donne lieu à un avenant au contrat de travail et permet au salarié en CDI, avec une ancienneté supérieure à 24 mois, d'exercer une activité dans une autre entreprise, pendant une période où l'exécution de son contrat de travail est suspendue.

Les postiers fonctionnaires peuvent bénéficier d'un dispositif équivalent dans le cadre de la disponibilité pour convenance personnelle.

Grâce à la MVS, le postier bénéficie d'une garantie de retour :

- d'une durée maximum de 12 mois lorsque la MVS accompagne une évolution vers un CDI au sein d'une entreprise ou au sein d'un organisme de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) ou maximum de 36 mois dans le cas particulier de la mobilité vers la fonction publique, afin de correspondre à la durée du CDD de droit public ;
- à sa demande à tout moment de la période de MVS avec un délai de préavis de 2 mois.

Exceptionnellement, le postier réunissant les conditions cumulatives ci-après pourra bénéficier d'une aide financière pouvant aller, au global, jusqu'à six mois de sa rémunération fixe actuelle :

- plus de 10 ans d'ancienneté ;
- une mobilité externe (en CDI) vers une entreprise de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS).

Cette prime sera versée en deux fois selon les modalités fixées dans les deux mois suivants la signature du présent accord par un texte de référence RH :

- un premier versement interviendra au début de la MVS ;
- un second versement à la démission du postier.

Cet accompagnement correspondra à la prise en charge d'un éventuel différentiel annuel de rémunération fixe, dès lors que cet écart est supérieur ou égal à 5 %.

Chaque versement correspondra à 50% du montant de l'aide financière définie en prenant en compte les critères mentionnés.

En cas de retour avant 12 mois, le postier devra rembourser la prime versée.

### 2.3.2. L'appui à la création ou la reprise d'entreprise

Les postiers engagés dans un projet de création ou de reprise d'entreprise pourront bénéficier d'un accompagnement correspondant à l'avancement de leur projet jusqu'à son aboutissement.

Des conseillers spécialisés en création d'entreprise accompagneront les postiers à toutes les étapes de leur projet (forme juridique, business plan, positionnement marketing et commercial...).

Les postiers pourront, en fonction du projet visé et de leur situation, bénéficier d'une aide financière pouvant aller jusqu'à 40 000 euros bruts, versée dès lors que les bénéficiaires se consacrent à temps plein à l'entreprise créée.

L'attribution du montant prendra en compte, outre la solidité du dossier, l'ancienneté du postier :

- pour les postiers ayant moins de 5 ans d'ancienneté : aucun accompagnement financier ;
- pour les postiers ayant de 5 à 10 ans d'ancienneté : jusqu'à la moitié de l'accompagnement maximum ;
- pour les postiers de plus de 10 ans d'ancienneté : jusqu'au maximum de l'accompagnement.

Cette aide financière doit être remboursée par le postier *pro rata temporis* en cas de retour dans les trois ans qui suivent son départ de La Poste.

Les postiers bénéficient d'une garantie de retour pendant une durée de trois ans.

Pour les postiers créateurs d'entreprise, les bénéfices de l'appui à la création d'entreprise (ACE) et du Soutien à la Reconversion ou réorientation Professionnelle (SRP) ne sont pas cumulables.

### 2.3.3. Le projet de transition professionnelle (PTP)

Les postiers salariés peuvent recourir au dispositif réglementaire, mis en place le 1<sup>er</sup> janvier 2019, intitulé « Projet de Transition Professionnelle » (PTP).

AG  
OR  
C13

Ce dispositif leur permet de bénéficier d'un financement et d'un congé spécifique pour suivre la formation certifiante en lien avec leur projet en vue d'une reconversion externe. Cette formation peut se dérouler en tout ou partie durant le temps de travail.

Ce dispositif relève pour l'autorisation d'absence de la décision du manager, à la suite d'une demande écrite du collaborateur, dans le délai requis. Cette autorisation d'absence ne pourra être refusée mais éventuellement décalée dans le temps suivant la réglementation en vigueur.

Le PTP est soumis à validation financière des commissions paritaires régionales nommées Associations de Transition Professionnelle (ATP). Ces dernières déterminent en fonction des priorités régionales, des fonds disponibles et de la qualité du dossier, la prise en charge ou non du PTP et le niveau de financement.

Le PTP fait obligatoirement appel aux fonds disponibles sur le compte CPF pour financer l'action de formation.

En cas de prise en charge partielle par l'ATP, La Poste contribuera au complément éventuel du coût de la formation, pouvant aller jusqu'à 1 500 euros.

### 2.3.4. Le soutien à la reconversion ou réorientation professionnelle (SRP)

Si le projet du postier en réorientation professionnelle nécessite un développement de compétences pour créer une entreprise ou exercer un nouveau métier non existant à La Poste et que cette formation n'a pas pu bénéficier du dispositif PTP, alors le postier concerné pourra bénéficier d'un Soutien à la Reconversion ou réorientation Professionnelle (SRP) de l'entreprise.

Cet appui correspond à un congé d'un an, avec une aide financière correspondant à 3, 6, 9 ou 12 mois de rémunération fixe de base (hors éléments variables) en fonction de son ancienneté (de 5 à 10 ans ; de 10 à 15 ans ; de 15 à 20 ans ; plus de 20 ans), limitée à 50 000 euros bruts. Le congé est renouvelable une fois sans nouvelle attribution d'une aide financière.

Les postiers fonctionnaires, en l'état actuel de la réglementation, n'ayant pas accès au dispositif PTP, peuvent recourir au SRP.

Pour les postiers créateurs d'entreprise, le bénéfice de l'appui à la création d'entreprise et du Soutien à la Reconversion/réorientation Professionnelle n'est pas cumulable.

La réintégration des postiers avant un an ou avant la seconde année en cas de renouvellement n'est pas de droit. Si elle intervient, avec l'accord du DRH de son entité de rattachement, le postier doit rembourser la totalité de l'aide financière.

Ce SRP nécessite l'accord de la DRH de l'entité de rattachement du postier, qui se prononcera sur la base d'un projet décrit et argumenté.

### 2.3.5. L'appui à la mobilité externe vers l'ESS

Tout postier intéressé par une évolution vers l'ESS (opportunités communiquées par les associations partenaires de La Poste sur la Bourse d'Emplois) peut bénéficier (suivant l'avis du manager et de l'interlocuteur RH) d'une phase de découverte d'une association partenaire, grâce à un format court et ponctuel de mécénat de compétences. Celle-ci doit lui permettre de mieux finaliser le projet d'évolution vers l'ESS (CDI).

#### Indicateur de résultat

→ **Nombre de postiers bénéficiaires des mesures d'accompagnement.**



## MOMENT CLÉ N°3 : renforcer les compétences des postiers souhaitant poursuivre leur carrière professionnelle dans le métier qu'ils exercent aujourd'hui à La Poste

### L'ESSENTIEL

Pour les postiers souhaitant poursuivre leur carrière professionnelle dans le métier qu'ils exercent aujourd'hui à La Poste, le présent accord a vocation à :

- leur permettre de développer leurs compétences pour intégrer les évolutions de leurs activités et de l'organisation du travail afin de maintenir leur employabilité ;
- accompagner la reconnaissance des compétences acquises par le dispositif de valorisation des acquis issus de l'expérience (VAE).
  - Le postier peut ainsi valoriser son expérience pour lui-même, faire reconnaître ses compétences, mettre en cohérence sa certification avec son niveau de responsabilité, voire construire un projet professionnel aboutissant à une mobilité.
  - Le postier concerné peut obtenir, à l'issue d'un processus en plusieurs étapes durant lequel il est accompagné, tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, inscrit au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).

Pour les postiers qui souhaitent poursuivre, à court et moyen terme, leur carrière professionnelle sur le poste occupé aujourd'hui à La Poste ou dans le même type de mission et d'activité professionnelle, le présent accord propose la reconnaissance de l'expérience et des compétences professionnelles des postiers, à travers le dispositif spécifique de la VAE.

La VAE (dispositif réglementaire) permet d'obtenir en totalité ou en partie un diplôme ou un titre professionnel inscrit au RNCP.

Cette démarche est soutenue et accompagnée à la Poste. Elle représente un outil valorisant pour les managers et les RH, permettant l'identification du capital des compétences « clés » et des savoir-faire dans l'entreprise.

Elle constitue une reconnaissance professionnelle et personnelle qui sécurise le postier dans la montée en compétences réalisée. Elle peut être financée par le CPF dans la limite des droits formation affichés sur le compteur formation.

En outre, la VAE permet :

- de valoriser les compétences existantes ou nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise ;
- d'optimiser les coûts de formation ;
- de reconnaître le développement des compétences réalisé par les postiers et d'encourager la mobilité interne dans l'entreprise ;
- de renforcer leur employabilité en leur permettant l'obtention de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, inscrit au RNCP ;
- au postier d'accéder à ce dispositif, quel que soit son statut, son âge, son niveau de formation ou de qualification, s'il a exercé une activité en lien avec la certification visée, pendant un an minimum ;
- de s'absenter, grâce aux congés pour VAE, pour participer aux épreuves de validation et de bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation. La Poste double le nombre d'heures accordées à ce titre en passant de 24 heures (durée réglementaire) à 48 heures ;
- de bénéficier d'un accompagnement individuel pour la construction de leur dossier de VAE et dans la préparation de l'oral par les équipes EMRG et/ou le cas échéant par un organisme externe missionné par La Poste (cas d'une démarche de VAE collective).

### Indicateur de résultat

- **Nombre de postiers bénéficiaires d'une démarche de VAE à l'initiative de l'entreprise sur la durée de l'accord.**

## MOMENT CLÉ N°4 : aider les postiers souhaitant préparer leur fin de carrière

### L'ESSENTIEL

La période approchant la fin de carrière est essentielle tant pour La Poste que pour le postier. Celui-ci peut, à sa demande et sous certaines conditions, bénéficier de dispositifs adaptés à cette période :

- une information quant à ses droits à retraite et les démarches à faire ;
- le temps partiel aménagé senior TPAS pour les salariés et les fonctionnaires ou départ anticipé pour un fonctionnaire accompagné le cas échéant d'une aide financière ou encore un départ en retraite progressive pour les salariés.

La Poste souhaite accompagner la réalisation d'une fin de carrière progressive, véritable transition entre l'activité professionnelle et la retraite. Cette transition peut aussi permettre aux postiers qui le souhaitent de préparer une retraite active en s'impliquant, par exemple, dans l'ESS.

Dans cette optique, les signataires du présent accord définissent les mesures suivantes.

Les postiers qui répondent aux conditions d'âge et aux critères requis pourront organiser leur période de fin d'activité, en s'appuyant sur :

- des dispositifs d'aménagement d'activité pour les postiers seniors :
  - les dispositifs spécifiques de temps partiel aménagé senior pour les postiers dont le dispositif temps partiel aménagé senior réalisé dans le cadre de l'ESS ;
  - les dispositifs d'accompagnement des postiers salariés demandant une retraite progressive du régime de l'Assurance retraite.
- des mesures spécifiques pour la préparation de la fin de carrière, telles que :
  - s'engager dans l'ESS ;
  - aménager les conditions de travail ;
  - disposer d'un accès à l'information sur la fin de carrière, le plus en amont possible ;
  - transmettre ses savoirs.

## 4.1. LES DISPOSITIFS D'AMÉNAGEMENT D'ACTIVITÉ POUR LES POSTIERS SENIORS

### 4.1.1. Les dispositifs spécifiques de temps partiel aménagé sénior (TPAS)

Afin de prendre en compte prioritairement les situations des postiers exposés à des facteurs de pénibilité, La Poste met en place des dispositifs spécifiques de temps partiel aménagé sénior (TPAS) permettant de compenser l'exposition à des facteurs de pénibilité.

Pour les autres catégories de personnel, un dispositif TPAS dédié permet également l'aménagement de fin de carrière des personnes qui le souhaitent et remplissent les conditions. Ces dispositifs sont en vigueur au jour de la signature de l'accord jusqu'au 30 juin 2022.

Les signataires de l'accord sont conscients de l'importance de ces dispositifs pour les postiers. Ils affirment donc que leur intention et leur objectif est de permettre aux agents d'en bénéficier à l'avenir sur la durée de l'accord sans qu'un engagement ne soit pris à ce stade au-delà du 30 juin 2022.

La Poste organisera avant le mois de juin 2022, une commission de suivi de la mise en œuvre de ces dispositifs ainsi que des perspectives d'évolution.

AG CB  
JP  
SU

La prolongation de ces dispositifs TPAS pourra être décidée par La Poste durant la durée de l'accord, en fonction de l'appréciation de l'évolution des conditions économiques et démographiques et après concertation avec les organisations syndicales. La Poste adaptera le cas échéant, les modalités de mise en œuvre et les catégories de personnels potentiellement concernées.

Les dispositifs seniors reposent exclusivement sur le principe du volontariat. S'engager dans l'un de ces dispositifs résulte d'une démarche volontaire, mûrement réfléchie et anticipée.

Cette démarche est abordée dans le cadre de l'entretien professionnel et fait l'objet d'un dialogue serein avec le manager. Cette démarche s'inscrit dans le respect du choix de chacun au regard de sa fin de carrière.

#### 4.1.2. Les dispositifs d'accompagnement pour les postiers fonctionnaires concernés par un droit à départ anticipé à la retraite

Le principe d'une allocation spéciale de fin de carrière est ouvert sur la durée de l'accord aux agents fonctionnaires qui font valoir leur droit à départ anticipé en retraite (au titre du service actif, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un dispositif aménagé de temps partiel senior ou pour le fonctionnaire parent de trois enfants, ou encore le fonctionnaire parent d'enfant handicapé dont l'invalidité est égale ou supérieure à 80 %).

Cette allocation leur permet de bénéficier, en cas de départ en retraite, d'un accompagnement de La Poste en fonction du barème suivant :

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 €

#### 4.1.3. Les dispositifs d'accompagnement pour les postiers salariés seniors concernés par la retraite progressive

La Poste s'engage à accompagner les postiers salariés qui feront le choix d'exercer leur droit à retraite progressive du régime de l'Assurance retraite pour les salariés potentiellement concernés (âgés d'au moins 60 ans et justifiant d'au moins 150 trimestres de durée d'assurance ou de période équivalente au régime général).

Les postiers concernés pourront ainsi bénéficier du versement d'une partie de leur pension de retraite tout en continuant à exercer une activité à temps partiel.

Les signataires du présent accord s'engagent à la mise en place des mesures suivantes :

- information des salariés sur les démarches à accomplir auprès des organismes de retraite ;
- réduction de la quotité de temps de travail pour tous les salariés qui demanderont le bénéfice de la retraite progressive. L'organisation de l'activité à temps partiel et ses modalités devront faire l'objet d'un accord local du chef de service ;

43 DB 81  
AG. 13

- versement d'une prime spécifique d'adaptation lors du passage à temps partiel effectué dans le cadre d'une demande de retraite progressive et sous réserve que ce passage soit effectif l'année des 60 ans, et au plus tard le mois du 61<sup>e</sup> anniversaire pour une durée de 12 mois au moins.

De plus, la réduction de la durée de travail générée par le passage à temps partiel doit être effective. Le postier doit avoir été en activité au minimum à 80 % pendant les 12 mois qui précèdent la demande et réduire ensuite son activité d'au moins 30 %.

Le montant de l'indemnité sera déterminé en fonction du taux de réduction de la durée de travail selon le tableau ci-après :

Taux de réduction de la durée du travail	Exemples	Montant de la prime en % de la rémunération fixe perçue au cours des 12 mois par le salarié précédant la retraite progressive
50 % et plus	Passage de 100 % à 50 % ou de 80 % à 40 %	20 %
40 % à 49 %	Passage de 100 % à 60 % ou de 80 % à 48 %	15 %
30 % à 39 %	Passage de 100 % à 70 % ou de 80 % à 56 %	10 %

L'indemnité sera versée au salarié au début de la période d'activité en temps partiel pour retraite progressive et au vu de la décision d'attribution de la retraite progressive communiquée au salarié par sa caisse d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat).

## 4.2. DES MESURES SPECIFIQUES POUR LA PREPARATION DE LA FIN DE CARRIERE

Pour permettre aux postiers de préparer leur fin de carrière à La Poste dans les meilleures conditions possible, les signataires du présent accord définissent les mesures spécifiques suivantes :

- **s'engager dans l'ESS** : afin de préparer une retraite active, porteuse de sens et favorisant une santé préservée, les postiers peuvent bénéficier, avec l'accord de leur manager, d'un engagement dans l'ESS par le mécénat de compétences. Les missions dans ce cadre relèvent d'un format court, compatible avec les activités à réaliser et pourront être effectuées entre la demande de départ à la retraite et le départ effectif de l'entreprise ;
- **aménager les conditions de travail** : outre les mesures relatives à un suivi médical spécifique (visite médicale, bilan santé...) et l'aménagement des postes de travail, des mesures locales concernant les conditions de travail de postiers seniors peuvent être définies en lien avec la DRH et la ligne managériale ;
- **disposer d'un accès à l'information sur la fin de carrière**, le plus en amont possible, pour connaître les dispositions proposées par l'entreprise et éclairer les choix possibles. Afin de permettre aux postiers de partir dans les meilleures conditions, La Poste renforce les dispositifs d'accès aux informations sur les mesures de départ anticipé et la retraite : échanges avec les services d'expertise RH (exemple : pour les mesures d'âge), accès aux sites d'information, interface direct avec le Service des retraites de l'État (SRE) pour les postiers fonctionnaires ;
- **rapprocher le lieu de travail avec le lieu du domicile** : pour les postiers de 55 ans et plus qui en feraient la demande, le rapprochement du lieu de travail avec le lieu du domicile sera, dans la mesure des possibilités, recherché. Ce point fera l'objet d'une analyse systématique lors de la revue de personnel.



# 4

# LES CONDITIONS DE RÉUSSITE

**Des conditions de réussite assurées par l'ensemble des parties prenantes** (managers, filière RH), le dialogue social et la communication interne.

13 DR S1  
AB. CB

## 4. LES CONDITIONS DE RÉUSSITE

### 4.1. LE RÔLE INCONTOURNABLE ET ESSENTIEL DES ACTEURS IMPLIQUÉS DANS LA MISE EN ŒUVRE ET LA RÉUSSITE DES MESURES ET DES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE RH

- Accord social co-construit avec les branches : celles-ci sont parties prenantes dans l'application des axes définis dans cet accord.
- Les représentants des branches porteront une attention particulière sur la fluidité RH territoriale interbranche.
- Acteurs essentiels de la réussite de l'accord, les managers seront au cœur de la démarche.
- La fonction RH aura un rôle clé à jouer pour faire vivre les orientations à venir, soutenir les managers et accompagner les équipes.
- L'ensemble des postiers seront impliqués, la réussite des dispositifs d'accompagnement reposant sur le volontariat, l'adhésion et la mobilisation de tous.
- Par la conclusion du présent accord et lors de son suivi, les partenaires sociaux seront pleinement associés à la démarche.
- Des commissions de suivi organisées au niveau du Groupe pourront, en cas de besoin, définir des points de vigilance à prendre en compte par les branches.
- Dans ce cas de figure, des plans d'action pourront être élaborés par les branches, qui partageront les résultats avec la DRH Groupe.

### 4.2. UN DISPOSITIF COMPLET D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION SUR L'ACCORD

- Les signataires de l'accord conviennent de la nécessité de communiquer très largement sur :
  - les mesures et engagements de l'accord pour en expliquer les enjeux, en partager le sens, et ainsi favoriser l'engagement et l'adhésion de toutes les parties prenantes ;
  - les dispositifs d'accompagnement des postiers.
- Différents canaux de communication seront utilisés tout au long de la durée de l'accord pour que l'information parvienne à l'ensemble des destinataires concernés.
  - Information du management : un point d'avancement de l'accord sera effectué lors des comités de direction, des réunions d'équipes managériales...
  - Information des collaborateurs.

Des supports de communication interne spécifiques seront élaborés et présentés dans les entités de La Poste.

Ils permettront aux managers d'informer et animer les équipes, de présenter des indicateurs précis, notamment les évolutions réalisées, les postes à pourvoir, les formations proposées, les bonnes pratiques, le calendrier des entretiens professionnels et plus largement toutes les informations utiles.



5

# LES DISPOSITIONS FINALES DE L'ACCORD

AG 01  
03

## 5. LES DISPOSITIONS FINALES DE L'ACCORD

### 5.1. DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR

L'accord entrera en vigueur à compter du lendemain de sa publication sur la plateforme TéléAccords du ministère du Travail et prendra fin le 31 décembre 2023.

### 5.2. REVISION DE L'ACCORD

Sa version signée sera notifiée par courrier recommandé avec accusé de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires et non signataires.

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.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, chaque organisation syndicale 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 avec un préavis de trois mois.

La Poste s'engage, en tout état de cause, à entamer des négociations six mois avant l'échéance du terme de l'accord, en vue de son éventuelle prolongation pour une durée d'un an maximum.

### 5.3. SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi du niveau des réalisations des engagements et mesures de l'accord est réalisé aux niveaux national et territorial.

#### AU NIVEAU NATIONAL

Une commission nationale de suivi et d'interprétation du présent accord est créée avec les parties signataires de l'accord.

Chaque organisation syndicale signataire pourra être représentée par deux personnes, et dispose de la possibilité de se faire accompagner d'un expert.

Les organisations syndicales s'efforceront, dans la mesure du possible, de désigner les mêmes représentants à chaque réunion pour favoriser la continuité des échanges.

Elle se réunira à la demande d'un des signataires et 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.

Une commission se tiendra au niveau national au plus tard à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2021 en vue de définir les modalités de suivi des indicateurs de résultat du présent accord.

Par ailleurs, un premier bilan intermédiaire des actions engagées et des résultats liés au présent accord sera organisé à titre exceptionnel en décembre 2021. Lors de ce bilan, un point d'étape sera également réalisé sur la mise à jour des fonctions pénibles et le chantier visant la simplification et l'amélioration de la mise en œuvre des dispositifs de promotion.

La première commission nationale de suivi se tiendra au plus tard fin avril 2022.

Les productions et notes de la commission de suivi nationale seront communiquées localement aux organisations syndicales signataires.

Cette commission aura pour mission de suivre la bonne mise en œuvre de l'accord, d'étudier les difficultés territoriales rencontrées et de rapporter les indicateurs mentionnés en annexe.

Les commissions de suivi, nationales et territoriales, donneront lieu à un relevé d'engagements.



## AU NIVEAU TERRITORIAL

En complément de la commission nationale et afin de décliner opérationnellement les engagements du présent accord, une commission territoriale de suivi est installée au niveau de chacun des NOD des branches.

Cette commission territoriale se tiendra une fois par an.

Ses travaux alimenteront le *reporting* et les réflexions de la commission de suivi nationale.

Elle sera composée de deux représentants par organisation syndicale signataire, avec la possibilité de se faire accompagner d'un expert et des représentants du NOD concerné au niveau territorial.

De la même façon, les parties s'efforceront, dans la mesure du possible, de désigner des personnes ayant participé à une précédente commission de suivi afin d'assurer une meilleure continuité des échanges.

## 5.4. DROIT DE SAISINE

D'une manière générale, en cas de difficulté manifeste d'application réelle et démontrée des mesures et engagements du présent accord et d'échec de solution en local, les organisations syndicales représentatives au niveau national et signataires du présent accord, pourront saisir la DRH Groupe pour examiner les points identifiés.

## 5.5. PUBLICITÉ

Le présent accord sera déposé, après l'expiration du délai d'opposition de huit jours, par la direction, sur la plateforme TéléAccords du ministère du Travail.

Un exemplaire sera par ailleurs déposé auprès du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Paris, le 4 mai 2021

**Pour La Poste**

La directrice générale adjointe,  
directrice des ressources humaines du 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)

Aline GUERARD



Fédération des syndicats PTT  
Solidaires Unitaires et Démocratiques  
(SUD)

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

Osons l'avenir  
CFE-CGC Groupe La Poste


Fédération UNSA-Postes

Dominique BERTHON



Fédération CFTC Média +

Stéphane VINCENT



Chantal BONHOURE



# ANNEXES

**ANNEXE 1.** Glossaire (sigles, abréviations et définitions)

**ANNEXE 2.** Les fonctions à caractère de pénibilité

**ANNEXE 3.** La synthèse des indicateurs suivis en commission nationale et commissions locales

## ANNEXE 1. Glossaire (sigles, abréviations et définitions)

- **Anact** : agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
- **Cnam** : Caisse nationale de l'assurance maladie
- **CRME** : commissions retour et maintien dans l'emploi
- **DU** : Document unique
- **EDT** : espace de discussion sur le travail
- **EMRG** : espace mobilité recrutement groupe
- **ESS** : économie sociale et solidaire
- **GEPP** : gestion des emplois et des parcours professionnels
- **RNCP** : répertoire national des certifications professionnelles
- **TMS** : troubles musculo-squelettiques
- **Webinar/webinaire** : mot-valise associant les mots web et séminaire, créé pour désigner toutes les formes de réunions interactives de type séminaire, faites via Internet généralement dans un but de travail collaboratif ou d'enseignement à distance (source Wikipédia)

## ANNEXE 2. Les fonctions à caractère de pénibilité

Cette liste s'applique jusqu'à sa mise à jour en 2021

### SERVICES-COURRIER-COLIS\*

- **Chef d'équipe en établissement opérationnel Courrier-Colis (III.1) :**
  - chef d'équipe courrier colis
  - responsable opérationnel (ROp)
  - responsable d'équipe (RE)
  - chef d'équipe
  - chef d'équipe production
  - encadrant courrier distribution
  - encadrant courrier
  - encadrant courrier CDD
  - encadrant courrier traitement
- **PDC, PPDC, PIC, PFC, ACP, Philaposte :**
  - facteur, FE, FQ, facteur guichetier (FG), facteur polyvalent (FP), facteur services expert (FSE)
  - agent courrier
  - agent de production
  - pilote de production
  - cariste
  - agent de secteur en PFC et agent de secteur expert
  - agent de traitement Colis en PFC et agent de traitement monocolis confirmé
  - animateur qualité
  - opérateur colis
  - agent imprimerie
- **PIC**
  - technicien S3C

(\* y compris dans les établissements de Corse et des DOM, rattachés à la branche Réseau La Poste)

### SERVICES FINANCIERS

- **Technique et informatique**
  - IRT (informatique, réseau, téléphonie)
- **Logistique**
  - gestionnaire logistique
- **Courrier Documents**
  - gestionnaire courrier
- **Éditique**
  - gestionnaire de fabrication de documents

### TOUTES BRANCHES ET ACTIVITÉS CONFONDUES

- gestionnaire documentaire en service archives
- personnel travaillant la nuit (cadres y compris)
- agent logistique cariste
- pilote d'exploitation hyperviseur réseau
- agent de maintenance
- technicien de maintenance
- technicien de maintenance des installations
- technicien conseil en maintenance
- technicien SI

AG. SW  
M PA B

## ANNEXE 3. La synthèse des indicateurs suivis en commission nationale et commissions locales

### DÉMARCHE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : Suivi au niveau local

#### Indicateurs de résultat

- Entités ayant déployé la démarche des Essentiels QVT et mis à jour leur document unique  
Objectif : déploiement des Essentiels QVT dans toutes les entités.
- Déploiement des espaces de discussion sur le travail/ateliers ParlonZen  
Objectif : un tous les deux mois minimum par entité.

### PRÉVENTION ET RÉDUCTION DE L'ABSENTÉISME : Suivi au niveau local

#### Indicateurs de résultat

- Baisse de l'absentéisme, mesuré en nombre de jours d'absence par agent, taux de fréquence et taux de gravité des accidents de travail.
- Hausse de la note de qualité de vie au travail donnée par les postiers dans le baromètre d'engagement.

### GESTION ANTICIPÉE DES BESOINS EN EMPLOIS ET COMPÉTENCES PAR TERRITOIRE : Suivi au niveau local

#### Indicateurs de résultat

- Développer les mobilités interbranches pour atteindre a minima 10% de l'ensemble des mobilités et augmenter ce taux chaque année (pour information : les mobilités interbranches représentent 7% en 2019 et 9% en 2020 du total des mobilités).  
Atteindre a minima 70% et être en progression sur la durée de l'accord concernant la mobilité interne sur la fonction de chargé de clientèle qui contribue fortement aux mobilités interbranches.
- Suivre la durée et le nombre de personnes en transition professionnelle et repérer la qualité de l'accompagnement.

### NOUVEAUX DISPOSITIFS DE MOBILITÉ INTERNE :

#### Indicateurs de résultat

- Augmenter chaque année le nombre des itinéraires balisés et des parcours pionniers proposés aux postiers.
- Etre en progression chaque année sur le nombre de postiers bénéficiaires (à définir annuellement). Pour 2021, ce nombre est de 400 bénéficiaires a minima.

### RÔLE RENFORCÉ DES PARTIES PRENANTES DANS L'ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ :

#### Indicateur de résultat

- En lien avec les branches, il sera procédé à une enquête permettant d'évaluer la qualité de l'accompagnement mené auprès des postiers qui se sont inscrits dans une démarche de mobilité.

SV  
AG CB

## DÉVELOPPEMENT SOUTENU DES COMPÉTENCES DES POSTIERS :

### Indicateur de résultat

- A minima, chaque année, au moins 60 % des postiers formés ont suivi au moins une formation à distance.

## DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES ET DE LA CULTURE CLIENT DES POSTIERS :

### Indicateurs de résultat

- A échéance de l'accord, au moins 40% des postiers auront eu une proposition d'un parcours de formation (format d'une durée de 4 heures) adapté à leur niveau afin de progresser sur le domaine du numérique. Les modalités pédagogiques seront adaptées pour les postiers en écart significatif avec les basiques du numérique (accompagnement de proximité).
- La Poste s'engage à faire bénéficier, chaque année, à au moins 5 000 postiers d'une formation certifiante (diplôme reconnu) visant la maîtrise du socle des usages numériques professionnels.

### Indicateur de résultat

- L'orientation client, étant une compétence transversale et majeure dans la culture de l'entreprise, sera renforcée dans les formations pour les métiers opérationnels et supports.

## DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE MANAGÉRIALE :

### Indicateurs de résultat

- 100% des nouveaux managers seront formés en amont ou dans un délai proche de leur prise de fonction.
- Les managers bénéficieront d'un programme de développement de compétences adapté pour progresser sur les axes identifiés de la culture managériale : suivi du nombre de managers formés chaque année.

## POLITIQUE VOLONTARISTE EN FAVEUR DE L'ALTERNANCE/ STAGES :

### Indicateurs de résultat

- Nombre d'alternants par année, pendant la durée de l'accord
- Nombre de tuteurs bénéficiaires de la prime dédiée à leur mission (contrats d'alternance et parcours pionniers)

## ACCOMPAGNEMENT DES POSTIERS SOUHAITANT CHANGER DE MÉTIER ET DÉVELOPPER DE NOUVELLES COMPÉTENCES À L'EXTÉRIEUR DU GROUPE

### Indicateur de résultat

- Nombre de postiers bénéficiaires des mesures d'accompagnement.

## VALORISATION DES ACQUIS ISSUS DE L'EXPÉRIENCE :

### Indicateur de résultat

- Nombre de postiers bénéficiaires d'une démarche de VAE à l'initiative de l'entreprise sur la durée de l'accord.