

ACCORD SOCIAL BANQUE DES PROFESSIONNELLS



SOMMAIRE

Préambule	3
Chapitre 1 : Le champ d'application.....	4
Article 1 : Le périmètre	
Article 2 : Les personnels concernés	
Chapitre 2 : Une filière qui attire et accueille de nouveaux collaborateurs	6
Article 1 : Une communication forte sur les métiers de la banque des pros	
Article 2 : Un recrutement priorisant la mobilité interne	
Article 3 : L'intégration, un moment clé de l'arrivée de nouveaux collaborateurs	
Chapitre 3 : Une filière qui offre un cadre de travail sécurisant pour ses collaborateurs	9
Article 1 : Un appui aux collaborateurs renforcé	
Article 2 : Des moyens matériels et informatiques adaptés	
§1 : Les véhicules utilisés dans le cadre professionnel	
§2 : Les moyens informatiques	
Article 3 : Des modalités de travail innovantes	
Article 4 : La mise en œuvre d'actions qui renforcent la sécurité au quotidien des collaborateurs	
Chapitre 4 : Une filière qui accompagne les projets d'évolution de ses collaborateurs.....	13
Article 1 : Le renforcement de la communication sur les métiers et les parcours au sein de la banque des pros	
Article 2 : L'entretien professionnel, un outil essentiel	
Article 3 : Les principes en matière de promotion au sein de la Banque des Pros	
§1 : Les RC Pro	
§2 : Les Agences à Distance	
§3 : L'accompagnement des candidats à la promotion	
§4 : La mise en place de viviers pour préparer l'accès interne à certaines fonctions de la Banque des Pros	
Article 4 : Un effort de formation pour s'adapter aux évolutions du métier et à celles de l'environnement technique et informatique	
Chapitre 5 : Des mesures financières ciblées	18
Article 1 : L'accompagnement pour favoriser le comblement des postes	
Article 2 : L'accompagnement des évolutions professionnelles en dehors de fonctions bénéficiant d'une rémunération variable bancaire	
Article 3 : La recherche de cohérence dans les rémunérations	
Article 4 : La mise en place d'une mesure de valorisation exceptionnelle	
Chapitre 6 : Les modalités de mise en œuvre de l'accord	21
Article 1 : La date d'entrée en vigueur et le terme de l'accord	
Article 2 : Les formalités de dépôt et de publicité	
Article 3 : La communication	
Article 4 : Le suivi de l'accord	
Article 5 : La révision de l'accord	

GF

ADR

SC

PL
HS
VR

PREAMBULE

Le lancement en 2014 de la « Banque des Professionnels », appelée « La Banque des Pros » dans le présent accord, constituait un des quatre projets majeurs du plan stratégique du Groupe La Poste « La Poste 2020 - Conquérir l'avenir. »

Cette création avait un double objectif :

- En premier lieu, un objectif de développement commercial avec pour finalité que La Banque Postale devienne un acteur bancaire important sur le marché des professionnels extrêmement concurrentiel et à très fort potentiel commercial
- En second lieu, un objectif de Ressources Humaines, en offrant aux postiers des opportunités de carrière nouvelles avec la mise en place d'une filière dédiée au conseil bancaire des professionnels.

Après sept années d'existence, les ambitions affichées à l'origine ont été partiellement atteintes.

Toutefois, La Banque Postale, devenue depuis un acteur reconnu sur le marché des professionnels, n'est pas sans atout :

- Tout d'abord, elle peut s'appuyer sur une filière nouvelle constituée de 600 collaborateurs, essentiellement issus de la Ligne Conseil Bancaire, qui ont su développer une expertise dans ce domaine même s'il faut continuer la montée en compétence des équipes pour davantage d'homogénéité.
- Ensuite, il existe un réel potentiel sur ce marché qui laisse entrevoir des opportunités de développement très importantes.

Ces atouts constituent le socle à partir duquel la Banque Postale construit aujourd'hui sa stratégie pour son développement futur sur le marché des professionnels, stratégie qui s'articule autour de quatre axes :

- La transformation et la digitalisation du modèle opérationnel
- La dynamisation du réseau commercial
- La dynamisation du crédit
- La définition de nouvelles promesses relationnelles

Un cinquième axe majeur accompagne cette ambition stratégique, à savoir l'amélioration de l'expérience collaborateur qui suppose de porter une attention particulière :

- A l'attractivité et la fidélisation des talents
- Au développement des compétences
- A l'engagement des collaborateurs de La Banque des Pros

L'ambition partagée par les signataires du présent accord est double :

- Attirer de nouveaux collaborateurs au sein de La Banque des Pros en valorisant ses métiers et en offrant un accueil de qualité aux nouveaux arrivants
- Fidéliser ses collaborateurs en leur offrant :
 - Un environnement de travail sécurisant
 - Des opportunités d'évolution au sein de la filière Pro.

Le présent accord s'articule autour de quatre parties :

- Le recrutement et l'accueil de nouveaux collaborateurs
- Le cadre de travail au sein de la filière Pro
- L'accompagnement des projets d'évolution des collaborateurs de La Banque des Pros
- Les mesures financières ciblées

AF

HR

CO - Public

MS

SC DR

PL



LE CHAMP D'APPLICATION

9F

ADR

CO - Public

SC

YS PL
Vh

ARTICLE 1 :

LE PERIMETRE

Le présent accord est applicable aux collaborateurs, sous statut postier, visés à l'article 2 qui sont rattachés à La Banque des Pros et qui exercent leur activité :

- Au sein des directions régionales
- Au sein des Agences à distance
- Au siège de La Banque des Pros

Il vient compléter l'accord "La Poste engagée avec les postiers" et en précise certains aspects relatifs à la spécificité des métiers de la banque des pros.

ARTICLE 2 :

LES PERSONNELS CONCERNES

Le présent accord s'applique aux postiers exerçant les fonctions suivantes :

- Au sein des directions régionales :
 - Les managers du réseau commercial Pro [DR, DCA, DA]
 - Les responsables clientèle Pro [RC Pros]
- Au sein des Agences Pro à distance :
 - Les managers des agences à distance [Directeur, responsables de site, responsables de pôle, chefs d'équipe]
 - Les conseillers à distance Pro
 - Les chargés de développement
- Au siège de La Banque des Pros :
 - Les collaborateurs de la Direction du développement des clientèles professionnelles

QF

ADR

CO - Public

PL
HB
SC
M

2



UNE FILIERE QUI ATTIRE ET ACCUEILLE DE NOUVEAUX COLLABORATEURS

Exigeants, les métiers de La Banque des Pros ne sont pas suffisamment connus au sein de La Poste. C'est pourquoi le présent accord, qui s'inscrit dans la droite ligne de l'ambition portée par l'accord "La Poste engagée avec les postiers" qui est de "réussir l'intégration des postiers nouveaux arrivants", pose les principes d'une politique volontariste en matière d'attractivité de ses métiers et d'intégration de ses nouveaux collaborateurs

Le présent chapitre s'articule autour des points suivants :

- Faire connaître les métiers de La Banque des Pros.
- Recruter des candidats
- Réussir leur intégration

9F

ADR

CO - Public

SC

PL

MS

VR

ARTICLE 1 :

UNE COMMUNICATION FORTE SUR LES METIERS DE LA BANQUE DES PROS

Afin de mieux faire connaître les métiers de La Banque des Pros, ainsi que toutes les possibilités de parcours de carrière offertes, un dispositif de communication important, incluant des opérations internes et externes correspondant aux nouveaux usages numériques, pour promouvoir la marque employeur et favoriser le recrutement sera mis en œuvre en lien avec les EMRG pour répondre aux besoins de comblement.

Cette campagne de communication pourra se traduire par la mise en œuvre d'actions de communication en interne telles que :

- Le tournage d'une vidéo « job café » sur les métiers de La Banque des Pros qui sera diffusée sur les médias internes
- Des campagnes de communication en bureaux de poste (affiches ; visuels) et sur tout autre site identifié
- La mise en place de nouveaux formats d'annonce sur la bourse d'emploi et le lancement de campagne de mise en visibilité des métiers de la banque des Pros sur M@P

Sur le contenu, ces actions de communication, en complément de l'action des EMRG sur les territoires, auront pour objectif d'apporter aux futurs candidats des informations à même de favoriser leur volonté d'intégrer La Banque des Pros :

- Descriptif des métiers, niveaux de fonction,
- Mesures éventuelles d'accompagnement en vigueur dès lors qu'il s'agit de mobilités internes
- Parcours possibles au sein de la filière
- Engagements en matière de qualité de vie au travail (QVT) tels que la possibilité d'une journée de télétravail.
- Etc.

ARTICLE 2 :

UN RECRUTEMENT PRIORISANT LA MOBILITE INTERNE

Par le présent accord, le principe de la priorité de la mobilité interne sur tout recrutement externe est réaffirmé.

Toutefois, eu égard aux spécificités des métiers de La Banque des Pros, le recours au recrutement externe sera possible afin d'aller chercher des compétences expertes non disponibles au sein de l'entreprise ou afin de pallier un déficit de candidatures internes.

En outre, afin de susciter des candidatures internes, un dispositif financier spécifique est mis en œuvre [cf. chapitre 5 – article 1]. De même, des possibilités d'immersion de courte durée sur les fonctions du périmètre de La Banque des Pros pourront être envisagées pour permettre aux candidats internes intéressés de découvrir ce métier.

Le principe de priorité à la mobilité interne Poste sur le recrutement externe se double d'un principe de priorité interne à la mobilité des collaborateurs de La Banque des Pros pour le comblement des postes au sein de la filière, que cela se traduise par une mobilité fonctionnelle ou géographique.

GF

ADR

CO - Public

SC

HS PL

PH

Le principe de la mise en place d'un vivier pour le comblement de postes de La Banque des Pros sera étudié en lien avec les autres branches de La Poste.

ARTICLE 3 :

L'INTEGRATION, UN MOMENT CLE DE L'ARRIVEE DE NOUVEAUX COLLABORATEURS

La qualité de l'intégration de nouveaux collaborateurs est un objectif majeur car c'est un des facteurs de réussite pour le collaborateur dans son nouveau poste. Elle est aussi un élément clé de la fidélisation.

A cet effet, un parcours d'intégration au sein de La Banque des Pros sera organisé pour chaque nouvel arrivant. Ce parcours d'intégration sous la responsabilité du manager de proximité, a notamment pour finalités de :

- Favoriser son intégration dans un collectif de travail, d'autant plus nécessaire lorsque son activité s'exerce le plus souvent de manière isolée (situation du RC Pros)
- Déterminer ses besoins éventuels d'accompagnement dans l'exercice de son nouveau métier
- Lui fournir une information précise autour du cadre de travail, des conditions d'exercice de l'activité - notamment en matière de nouveaux modes de travail - et de toutes les données nécessaires à l'appréhension d'un nouvel environnement.
- Veiller à ce qu'il dispose des moyens matériels nécessaires à l'exercice de son activité dès son arrivée.

Le RH de proximité joue lui aussi un rôle essentiel dans ce parcours d'intégration :

- En étant en appui du manager de proximité
- En mettant à la disposition du nouveau collaborateur toutes les informations utiles en matière sociale et RH
- En outre, une présentation des organisations syndicales représentatives de la Banque des Pros sera faite aux nouveaux collaborateurs.

Un projet de support sur l'accueil et l'intégration au sein de la Banque des Pros, complémentaire aux supports d'intégration au sein du Groupe La Poste, sera soumis aux organisations syndicales signataires dans les 6 mois suivant la signature du présent accord puis présenté en CDSP.

GF

RDR

CO - Public

FL

MB

SC

MR



UNE FILIERE QUI OFFRE UN CADRE DE TRAVAIL SECURISANT POUR SES COLLABORATEURS

Chaque collaborateur doit pouvoir exercer son métier dans un cadre qui soit sécurisant c'est-à-dire un cadre :

- Où il trouve l'appui nécessaire dont il peut avoir besoin pour remplir sa mission
- Qui lui offre les moyens matériels et informatiques fiables et indispensables pour l'exercice normal de son activité
- Qui permet une organisation du travail qui préserve son équilibre vie professionnelle / vie privée, en intégrant notamment des modalités nouvelles d'exercice de l'activité telles que le télétravail lorsque le poste y est éligible.
- Qui lui permet en permanence de s'adapter aux évolutions de son métier et à celles de l'environnement technique et informatique

CF

ADR

CO - Public

RL

HS

SC DR

ARTICLE 1 :

UN APPUI AUX COLLABORATEURS RENFORCE

Il appartient à chaque manager d'être en appui et soutien de ses collaborateurs afin de favoriser leur réussite dans l'exercice de leur métier.

Afin de conforter les pratiques dans ce domaine, le programme d'accompagnement managérial initié en 2020 est renforcé avec pour objectif de :

- Réaffirmer et de repréciser le rôle essentiel des managers en matière d'appui et soutien des collaborateurs
- Travailler sur les postures, notamment en termes d'accompagnement au développement des compétences et en matière de pilotage commercial

Les actions engagées dans le cadre de ce programme feront l'objet d'un suivi qui permettra notamment d'apporter les réponses via des formations adaptées aux besoins des managers.

Ce suivi et les actions qui en découleront seront présentés en commission de suivi du présent accord chaque année.

En outre, l'appui technique et logistique est renforcé par la création de 11 postes au sein de la direction commerciale pour venir en appui de l'activité des commerciaux pro qu'ils soient en réseau ou en Agence à distance.

Enfin, afin de maintenir la cohésion au sein des équipes de travail, les managers organiseront une ou plusieurs fois par an, hors séminaires commerciaux, des actions de convivialité.

ARTICLE 2 :

DES MOYENS MATERIELS ET INFORMATIQUES ADAPTES

Deux sujets sont au cœur des préoccupations des collaborateurs de La Banque des Pros :

- Le sujet des véhicules utilisés dans le cadre professionnel
- Le sujet des moyens informatiques

§1 Les véhicules utilisés dans le cadre professionnel

La Banque des Pros entend donner les moyens aux commerciaux du réseau et à leurs managers pour se déplacer dans le cadre de leur activité.

S'agissant du RC Pros, le principe est qu'il peut avoir accès au véhicule du pool du secteur au sein duquel il travaille pour effectuer ses déplacements professionnels en fonction de ses disponibilités. S'il ne lui est pas possible d'en bénéficier et s'il est amené à utiliser son véhicule personnel, il bénéficie des indemnités kilométriques telles que prévues par les règles de La Poste.

Cependant, il apparaît nécessaire de clarifier la politique en matière d'assurance dès lors qu'un RC Pro utilise son véhicule personnel dans le cadre professionnel. Ce travail de clarification vis-à-vis des RC Pros sera réalisé dans le courant du premier semestre 2022.

QF

RJR

C0 - Public

MS PV
SC
MR

En outre, les informations relatives aux offres collaborateurs en matière de prêt personnel pour l'achat d'un véhicule seront portées à leur connaissance

S'agissant des DA Pro, en raison de l'étendue du périmètre géographique au sein duquel ils sont amenés à intervenir pour accompagner les RC Pros, ils bénéficieront à l'avenir de véhicules plus adaptés aux longues distances pour exercer leur mission. Cela se traduira par une montée en gamme des véhicules mis à leur disposition. Le renouvellement du parc de véhicules se fera selon des modalités à définir.

§2 Les moyens informatiques

Comme pour d'autres populations de La Poste, de nombreuses difficultés informatiques pèsent encore sur l'activité des RC Pros et des conseillers des agences qui ont une incidence sur la qualité du service rendu et sur la motivation des collaborateurs eux-mêmes.

La Banque des Pros s'inscrit bien évidemment dans le cadre des actions structurelles mises en œuvre par la DSIBA pour résoudre durablement les difficultés liées au SI.

C'est pourquoi l'action engagée au sein de La Banque des Pros se traduira par une action en profondeur avec pour objectif d'aboutir à une amélioration sensible du Système d'Information qui est à l'origine de nombreux irritants pour les collaborateurs. A cet effet, un plan d'actions SI sera présenté qui devra notamment permettre :

- Une meilleure prise en charge des incidents informatiques rencontrés
- Une meilleure communication sur les actions correctives mises en place

ARTICLE 3 :

DES MODALITES DE TRAVAIL INNOVANTES

La crise sanitaire a permis de tester le recours à de nouvelles modalités de travail telles que le télétravail pour l'exercice de certains métiers qui jusqu'alors en étaient exclus.

En application de l'accord Télétravail de La Poste, les RC Pros ainsi que leurs managers pourront en demander le bénéfice du fait notamment de la nature des clients qu'ils accompagnent et des déplacements fréquents. Celui-ci pourra prendre deux formes :

- Soit un jour par semaine de télétravail
- Soit, sur l'année, 25 jours flottants en télétravail

Les modalités de mise en place du télétravail ainsi que l'accompagnement financier du collaborateur sont ceux prévus par l'accord Télétravail de La Poste précité.

S'agissant des agences à distance, les collaborateurs qui le souhaitent peuvent bénéficier d'une journée de télétravail par semaine. Les équipements nécessaires au télétravail (équipements PC et téléphone portable pro) seront fournis aux collaborateurs concernés.

En outre, afin d'accompagner le recours au télétravail des actions de formation seront proposées :

- Vis à vis de l'ensemble des collaborateurs de la Banque des Pros afin de renforcer leur maîtrise de l'utilisation des outils de communication
- Vis-à-vis des managers pour les familiariser avec l'organisation du télétravail et avec le management à distance ou hybride

GF

ADR

CO - Public

PL

HS

SC

TH

- Vis-à-vis des RC Pros et des collaborateurs des agences pour les aider à acquérir la maîtrise de la relation commerciale à distance.

La programmation de ces actions de formation fera l'objet d'une communication en lien avec l'EBR et avec l'Institut du Groupe.

ARTICLE 4 :

LA MISE EN ŒUVRE D' ACTIONS QUI RENFORCENT LA SECURITE AU QUOTIDIEN DES COLLABORATEURS

§1 La sécurité routière

En matière de sécurité routière les collaborateurs amenés à effectuer régulièrement des déplacements professionnels bénéficieront des dispositifs de formation à la sécurité routière proposés par la filière prévention du Groupe La Poste. Un suivi des formations proposées et réalisées sera effectué chaque année en commission de suivi / CHSCT.

§2 La prévention des incivilités

En ce qui concerne les incivilités, les dispositifs mis en place en 2020 avec l'EBR seront poursuivis.

S'agissant des agences à distance, les managers veilleront à ce que tous les nouveaux collaborateurs soient formés aux incivilités dans la relation à distance.

S'agissant des RC Pros, ils bénéficieront des mêmes actions que celles prévues par le « plan prévention incivilités » de la BGNP pour les collaborateurs en bureau de poste. Les managers veilleront notamment, dans leurs interactions avec la ligne managériale BGNP, à ce que les RC Pros soient bien associés aux formations proposées en bureau de poste. Par ailleurs, dans le cadre du développement de la relation commerciale à distance, les RC Pros se verront proposer un module de gestion des incivilités à distance.

Un suivi des formations proposées et réalisées sera effectué chaque année en commission de suivi / CHSCT.

CF

ADR

CO - Public

MS PL

SC

PL



UNE FILIERE QUI ACCOMPAGNE LES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES DE SES COLLABORATEURS

L'objectif du présent article est de poser un certain nombre de principes qui permettent de favoriser les évolutions des collaborateurs de La Banque des Pros au sein de la filière en accompagnant leur projet professionnel, que ces évolutions se traduisent par une promotion ou par une mobilité. Cela passe par :

- Le renforcement de la communication sur les métiers et les parcours
- La réaffirmation du caractère essentiel de l'entretien professionnel
- L'accompagnement des collaborateurs pour s'adapter aux évolutions du métier et à celles de l'environnement technique et informatique
- La fixation de principes simples en matière de promotion au sein du métier de RC Pros
- La mise en place de viviers pour préparer l'accès à certaines fonctions au sein de La Banque des Pros

ARTICLE 1 :

LE RENFORCEMENT DE LA COMMUNICATION SUR LES METIERS ET LES PARCOURS AU SEIN DE LA BANQUE DES PROS

Le présent accord pose le principe selon lequel tout collaborateur de La Banque des Pros, y compris lorsqu'il est éloigné temporairement du service, doit disposer des informations nécessaires à la construction de son projet d'évolution ce qui suppose de mettre à sa disposition les éléments d'information nécessaires à cette construction.

Au-delà de ces éléments qui portent sur les métiers et les parcours, le collaborateur aura accès à différentes informations lui permettant de mieux accompagner son projet de mobilité lorsqu'il en a un (offre sociale, logement...).

Des travaux seront menés pour définir les différentes modalités de communication au plus près des collaborateurs de La Banque des Pros, notamment en capitalisant sur toutes les possibilités qu'offre le numérique. Un accompagnement des collaborateurs à l'utilisation des outils numériques du Groupe sera proposé.

ARTICLE 2 :

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, UN OUTIL ESSENTIEL

L'entretien professionnel qui « *est un outil qui permet aux postiers de s'impliquer dans leur évolution professionnelle* » doit être davantage valorisé. L'entretien d'appréciation ou management de la performance et l'entretien professionnel, bien qu'ils s'inscrivent dans une même campagne (janvier à avril) peuvent être réalisés à des moments distincts.

C'est pourquoi, tout en s'inscrivant dans le calendrier prévu par La Poste, il sera demandé aux managers de La Banque des Pros de programmer l'entretien professionnel à un autre moment que l'entretien d'appréciation ou le management de la performance tout en s'appuyant sur les outils de pilotage et de suivi du Groupe.

Il appartient au manager de réaliser l'entretien professionnel pour chacun de ses collaborateurs, le RRH étant là, en amont, pour apporter son appui aussi bien au manager qu'aux collaborateurs qui en expriment le besoin.

En outre, les RRH veilleront à ce que tous les collaborateurs ayant exprimé le souhait d'avoir un entretien RH lors de l'entretien professionnel en bénéficient.

Enfin, un accompagnement individualisé sera proposé pour mettre chaque collaborateur en situation de réussir son projet professionnel.

GF

ADR

CO - Public

SC

MS
PL
VR

ARTICLE 3 :

LES PRINCIPES EN MATIERE DE PROMOTION AU SEIN DE LA BANQUE DES PRO

§1 Les RC Pro

Le métier de RC Pro recouvre 3 niveaux de fonction : le III-2, le III-3 et le Groupe A. En outre, la possibilité d'accéder à ce métier a été ouverte à des collaborateurs de niveau III-1.

Selon les termes de la CDSP du 18 septembre 2014 qui porte création de La Banque des Pros, « le niveau de maîtrise de l'activité et la connaissance des clients, le RC Pro pourra évoluer sur un niveau de fonction plus élevé et aussi :

- Bénéficier de délégations d'un niveau supérieur
- Devenir référent dans la fonction et tuteur de nouveaux arrivants en accédant au groupe A »

Après 7 années de fonctionnement de La Banque des Pros, les signataires du présent accord partagent la nécessité de préciser davantage les compétences et les attendus afférents à chaque niveau. En outre, ils posent les principes qui doivent être mis en œuvre en matière de promotion

Les différents niveaux d'exercice du métier de RC Pro

RC Pro Classe 3 : c'est le niveau de référence du métier de RC Pro qui suppose de maîtriser, outre certaines compétences comportementales telles que la capacité de conviction et d'influence, l'adaptabilité ou l'orientation résultat, le socle de compétences opérationnelles suivantes :

- La prospection commerciale qui se traduit par la recherche de synergies internes (Ligne Conseil Bancaire, BSCC, etc.), la recherche d'apports externes (courtiers, experts comptables, etc.), la prospection téléphonique sur fichiers et la prospection physique (quartiers commerçants, zones d'activité, etc.)
- La maîtrise de l'analyse financière et du risque crédit
- La gestion du risque et de la conformité KYC
- La maîtrise de l'offre dédiée au marché des Pro
- L'analyse du besoin client
- La détection du potentiel commercial et négociation

Au sein de la classe 3, le métier de RC Pro s'exerce sur deux niveaux :

- Le niveau III-2 : c'est un niveau qui doit être transitoire et qui doit permettre à tout nouvel RC Pro de développer les compétences opérationnelles et comportementales nécessaires à l'exercice de son métier
- Le niveau III-3 : c'est le niveau de maîtrise du métier de RC Pro.

RC Pro Groupe A : l'exercice du métier de RC Pro peut aussi se faire sur le niveau Groupe A. Cette possibilité constitue une opportunité importante, parmi d'autres, dans le déroulement de carrière des RC Pro. L'accès au niveau groupe A suppose la maîtrise de compétences opérationnelles et comportementales complémentaires et notamment :

- Compétences opérationnelles :
 - Autonomie dans la gestion de l'activité
 - Développement d'une clientèle à forte valeur ajoutée
 - Maîtrise de l'approche risque et financement
- Compétences comportementales :
 - Orientation stratégique

- Esprit d'initiative
- Culture du changement et de l'innovation

Une note précisera les attendus pour chaque niveau de fonction et les compétences associées. Cette note sortira au plus tard 3 mois après la signature du présent accord et fera l'objet d'une présentation préalable en commission de suivi du présent accord.

Les principes posés en matière de promotion au sein du métier de RC Pro

En cohérence avec ce qui est inscrit dans le paragraphe précédent, le présent accord pose les principes suivants en matière de promotion :

- L'accès au métier de RC Pro pour les collaborateurs de niveau III-1 est possible. Toutefois, tout RC Pro nouvellement recruté de niveau III-1 sera mis en situation de passer III-2 au plus tard 6 mois après sa prise de poste
- Tout RC Pro de niveau III-2, sauf avis managérial contraire et motivé quant à la maîtrise de son poste, sera mis en situation de passer III-3 au plus tard 18 mois après sa prise de poste.

A cet égard, il est rappelé qu'un avis managérial contraire n'a pas pour effet d'empêcher le collaborateur concerné de se présenter à la RAP. En outre, au-delà de 18 mois d'ancienneté dans le métier, un avis managérial contraire doit donner lieu à un entretien du RC Pro concerné avec le manager et le RRH de référence afin de mettre en place un dispositif d'accompagnement.

- Pour les années 2022 et 2023, 100 promotions de RC Pro groupe A seront ouvertes.

§2 Les agences à distance

L'objectif de ce paragraphe est de renforcer la cohérence des fonctions au sein des agences à distance et le réseau physique et d'en tirer les conséquences pratiques en termes de promotion

Les différents niveaux d'exercice des fonctions au sein des Agences à distance

S'agissant des fonctions managériales des AAD :

- La fonction de responsable d'Agence à distance est de niveau groupe A
- La fonction de responsable de pôle Agence à distance s'exerce sur deux niveaux en fonction de la maîtrise des attendus du poste et du périmètre du poste: III-3 / Groupe A
- La fonction de chef d'équipe (responsable service client) s'exerce sur 2 niveaux, III-2 / III-3 sachant que le grade cible de cette fonction est le niveau III-3
- La fonction de chargé de développement est de niveau III-1 avec une possibilité d'accès pour des collaborateurs de niveau II-3.

S'agissant de la fonction de conseiller à distance

La fonction de conseiller à distance s'exerce sur deux niveaux : III-2 / III-3. Le contenu de cette fonction a vocation à évoluer au fil du temps avec notamment des transformations d'organisation et la prise en charge progressive des activités de financement. C'est pourquoi, dans le cadre de cet accord qui constitue un point d'étape, la proportion de conseillers à distance de niveau III-3 sera portée à 40%.

9f

ADR

CO - Public

S <

PL
MS
MR

Les principes posés en matière de promotion au sein des Agences à distance

- Pour les responsables d'agence : une RPP Groupe A sera ouverte dans le cadre du calendrier national de promotions pour les responsables d'agence de niveau III-3.
- Pour les responsables de pôles :
 - Tout responsable de pôle recruté sur un grade III-2 doit être mis en situation de passer III-3 au plus tard dans les 6 mois suivant la signature du présent accord
 - Les attendus et compétences associés à chaque niveau de fonction seront communiqués au plus tard 3 mois après la signature du présent accord. Une RPP sera ouverte dans le cadre du calendrier national de promotions pour permettre aux responsables de pôle qui répondent aux attendus d'être mis en situation d'obtenir le Groupe A.
- Pour les chefs d'équipe III-2: une RAP III-3 sera ouverte au plus tard dans les 6 mois qui suivent la signature du présent accord.
- Les chargés de développement recrutés avec un grade II-3 doivent être mis en situation d'obtenir une promotion en III-1 au plus tard 6 mois après l'arrivée sur le poste.
- Pour les conseillers à distance : une RAP III-3 sera ouverte au plus tard dans les 6 mois qui suivent la signature du présent accord.

§3 L'accompagnement des candidats à la promotion

Des actions d'accompagnement - comme des ateliers - seront mises en place pour mettre les collaborateurs concernés en situation de réussite (réalisation de CV, préparation d'entretien, etc.)

§4 La mise en place de viviers pour préparer l'accès à certaines fonctions de La Banque des Pros

La mise en place de viviers avait été inscrite dans l'accord du 2 mars 2016 portant sur les métiers et parcours des conseillers bancaires pour alimenter certaines fonctions de conseil bancaire. L'expérience a montré que ce type de processus avait globalement bien fonctionné dès lors qu'il était organisé comme ce fut le cas pour les fonctions précitées. L'accord « *La Poste engagée avec les Postiers* » en reprend le principe, et pose un cadre général.

C'est dans ce cadre que le présent accord pose le principe de la création au niveau national d'un vivier de pré recrutement pour les fonctions de DA Pro et de RC Pro

Ce vivier de pré recrutement a pour objectifs :

- D'identifier et de sélectionner, prioritairement au sein de la filière Pro, les candidats par anticipation :
 - Pour les DA Pro cela se fera prioritairement au sein de la filière Pro
 - Pour les RC Pro, cela se fera prioritairement au sein de la ligne conseil bancaire
- De réduire les délais de comblement des postes
- De sécuriser la montée en compétences et les changements professionnels et personnels du candidat
- De préciser - au moment de l'entrée en vivier - la zone géographique souhaitée à la sortie du vivier.

CF

RDR

CO - Public

PL

HS

SC

MR

Lorsque l'accès à un vivier lui est refusé, le candidat concerné qui le souhaite doit connaître les raisons de ce refus afin de lui permettre de mettre en place les actions complémentaires pour consolider son projet professionnel.

Une note de service fixera les modalités précises du fonctionnement des viviers.

CF

ADR

C0 - Public

SC

MS

PL

VR



DES MESURES FINANCIERES CIBLEES

Dans ce chapitre, il s'agit de préciser les mesures financières que les signataires du présent accord s'accordent à mettre en œuvre avec le souci de répondre de manière pertinente et individuelle à un quadruple objectif :

- Favoriser les candidatures internes pour les métiers de conseil bancaire aux professionnels
- Accompagner l'évolution des collaborateurs bénéficiant d'une rémunération variable spécifique
- Veiller à la cohérence dans la politique de rémunération
- La mise en place d'une mesure exceptionnelle de valorisation

7F

BDR

CO - Public

PL

HS

SC

82

ARTICLE 1 :

L'ACCOMPAGNEMENT POUR FAVORISER LE COMPLEMENT DES POSTES

Les collaborateurs de La Poste qui feront une mobilité fonctionnelle pour venir exercer un métier de conseil bancaire aux professionnels dans le Réseau physique ou à distance pourront bénéficier d'une indemnité fonctionnelle spécifique en complément de toute autre indemnité à laquelle ils ont éventuellement droit en application des dispositions de l'accord Poste "*La Poste engagée avec les postiers*".

Le principe du versement de cette indemnité complémentaire ainsi que son montant qui pourra varier de 1500 à 4000 euros seront décidés par le manager en lien avec la DRH en prenant en compte notamment les deux critères suivants :

- L'effort d'adaptation au poste
- La difficulté de comblement du poste

Cette indemnité sera versée dans les deux mois suivant la date de prise de poste.

Un bilan annuel sur le versement de cette indemnité sera fait en commission de suivi du présent accord.

ARTICLE 2 :

L'ACCOMPAGNEMENT DES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES EN DEHORS DE FONCTIONS BENEFICIANT D'UNE REMUNERATION VARIABLE BANCAIRE

Comme tous les conseillers bancaires, les RC Pros et les conseillers des Agences bénéficient de la mesure financière spécifique prévue par les accords sociaux précédents pour accompagner leur évolution en dehors de la ligne conseil bancaire vers des métiers dont les variables cibles sont moins importants.

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

C'est pourquoi, un dispositif nouveau est mis en place qui sera plus lisible, plus rapide dans ses effets pour chaque collaborateur concerné et plus simple dans sa gestion.

Dans ce nouveau dispositif, les modalités seront les suivantes :

- L'indemnité financière sera égale à 2 fois la différence entre le montant du variable cible de la fonction visée et le montant moyen du variable perçu les deux années précédentes dans la fonction actuelle
- Elle sera versée en deux fois : la première moitié sera versée 3 mois après la nomination sur le nouveau poste ; la seconde moitié sera versée un an après à la même date.
- Si le postier le souhaite et s'il en fait la demande, cette indemnité pourra être versée en 3 fois et non en deux fois c'est-à-dire sur 3 années à raison d'un tiers par année.

GF

ADR

CO - Public

PL
HS
SC
YR

ARTICLE 3 :

L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS

Les collaborateurs de La Banque des Pros étant issus d'horizons divers, une attention particulière sera portée afin de rechercher la meilleure cohérence dans les rémunérations dans le cadre des campagnes annuelles de revalorisation salariale.

ARTICLE 4 :

LA MISE EN PLACE D'UNE MESURE DE VALORISATION EXCEPTIONNELLE

L'objectif de cette mesure est de valoriser, à titre exceptionnel, pour le troisième trimestre de l'année 2022, les PGE à travers un bonus sur le critère Crédit Moyen Long Terme.

Cette valorisation se fera dans le cadre de la RVB selon des modalités qui seront définies en concertation avec les organisations syndicales signataires du présent accord.

CF

RJR

CO - Public

PL

MS

SC

PR

6



LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

af

ROR

CO - Public

SC HS PL YR

ARTICLE 1 :

LA DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET LE TERME DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai légal d'opposition ouvert après sa signature par les parties avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022.

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

ARTICLE 2 :

LES FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

La Direction Générale de La Poste déposera le présent accord auprès des services du Ministère du travail, dans les conditions de forme et de délai prévues par les textes en vigueur.

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

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

ARTICLE 3 :

LA COMMUNICATION

Un dispositif de communication à destination des collaborateurs de la filière Pro sera mis en place ainsi qu'une communication régulière dans les différents supports de communication.

ARTICLE 4 :

LES FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Une commission nationale de suivi est mise en place qui doit se réunir 2 fois par an, et, en tout état de cause, une première fois 3 mois après l'entrée en vigueur du présent accord.

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

Il appartiendra à cette commission, dès sa première réunion, de fixer une liste d'indicateurs devant faire l'objet d'un suivi régulier pour apprécier la bonne exécution du présent accord.

Ces indicateurs pourront notamment porter sur:

- Le nombre de recrutements au sein de La Banque des Pros
- Le nombre de promotions par métier et par niveau
- Le nombre de collaborateurs admis dans un vivier
- Le nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'une formation au numérique
- Le nombre de demandes de télétravail

ARTICLE 5 :

LA REVISION DE L'ACCORD

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

QF

ADR

CO - Public

PL HS
SC

MR

SIGNATURES

Fait à Paris, le

Pour La Poste

La Directrice de la Banque de Détail



Marion ROUSO

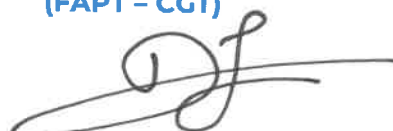
Pour les organisations syndicales

Fédération Communication Conseil
Culture **(F3C – CFDT)**



Mickaël SCHREIBER

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



Michel FRANCHI

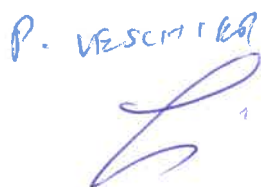
Fédération syndicaliste Force Ouvrière
De la Communications : Postes et
Télécommunication **(FO-COM)**



Christine SIMON

Osons l'avenir

Fédération CFTC des Postes
Et Télécommunication **(CFTC)**



Syndicat National des Cadres
CFE – CGC de La Poste



Ruben DA ROCHA