

ACCORD
POUR LA POSTE GRAND PUBLIC
ET DEVELOPPEMENT
TERRITORIAL
sur la Formation professionnelle,
le développement et la
valorisation des compétences et
des qualifications des postiers

4 priorités
10 engagements

Entre

La Poste Grand Public et Développement Territorial, dont le siège est situé 44 Boulevard de Vaugirard à Paris

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord,

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

La Poste est confrontée aujourd'hui à des défis sans précédent. La Poste Grand Public et le Développement Territorial sont un moteur essentiel du fonctionnement du Groupe La Poste et du développement des services qu'elle offre au travers de ses différents métiers. A un moment clé de son histoire où les évolutions sont de plus en plus rapides, la concurrence de plus en plus vive, les exigences de qualité de plus en plus prégnantes de la part de ces clients, les métiers de la DLPGPDT doivent se transformer pour s'adapter aux nouvelles réalités économique et organisationnelle de l'entreprise et modifier profondément leur modes de fonctionnement et leur culture en prenant appui sur les richesses humaines et les valeurs de l'entreprise. Simultanément, les collaborateurs doivent inscrire leur action dans une logique de progrès continu et ainsi adapter leurs compétences, se préparer aux évolutions professionnelles et contribuer à garantir leur employabilité.

Dans ce contexte général, le bureau de poste doit évoluer pour demeurer le premier lieu de vente et de distribution des produits et services de La Poste, des services de proximité au grand public, aux professionnels et aux collectivités territoriales.

La réussite de l'entreprise, le capital confiance de ses clients : La Poste les doit à son personnel qui montre ses grandes capacités à progresser tout au long de sa vie professionnelle. C'est pourquoi, la DLPGPDT s'engage, depuis l'accord du 15 décembre 2004 relatif au développement professionnel des personnels et à la relation sociale au Réseau Grand Public, signé par les organisations syndicales CFDT, CFTC, CGC, FO dans une démarche résolue de valorisation et de reconnaissance des femmes et des hommes qui travaillent en bureau de poste, acteurs au quotidien de sa réussite et de son développement au service de tous les publics.

Le présent accord fixe le cadre général des orientations de la DLPGPDT en matière de formation professionnelle, en particulier sur l'ensemble des démarches qui contribuent à développer, valoriser et reconnaître les compétences des collaborateurs qui relèvent de la responsabilité sociale de La Poste ; elles sont à cet égard stratégiques. Ainsi, de nouvelles opportunités de développement sont offertes au personnel, tant au plan collectif qu'individuel ; ces nouvelles démarches de formation sont la source d'une motivation renouvelée des agents qui travaillent au Grand Public et Développement Territorial où le succès repose sur les valeurs d'engagement réciproque et de responsabilité partagée.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'inscrit dans l'accord national de La Poste du 21 février 2005 relatif à la formation professionnelle, le développement et la valorisation des compétences et des qualifications des postiers. Il a pour objet d'enrichir et de compléter l'accord national.

Ces dispositions complémentaires visent, en vertu du principe de la hiérarchie des normes et de subsidiarité, à être plus favorables que les dispositions contenues dans l'accord du 21 février 2005, étant entendu que ce dernier demeure seul applicable dans les domaines non expressément déclinés par le présent accord.

Cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'accord portant sur le développement professionnel des personnels et sur la relation sociale au Réseau Grand Public du 15 décembre 2004 et prend en compte les orientations des Services Financiers concernant la chaîne commerciale (hors DESF, DISF et DCFN).

Le présent accord est applicable à tous les postiers, quel que soit leur statut, qui sont affectés dans les directions, services et établissements rattachés à la Direction Grand Public et Développement Territorial.

Les Directions à Compétence Nationale qui lui sont rattachées et entrent dans le champ du présent accord sont listées en ANNEXE 1.

Les Directions à Compétence Nationale ou entités assimilées créées après l'entrée en vigueur du présent accord et répondant aux mêmes critères seront intégrées *de facto* à la liste figurant en ANNEXE 1.

ARTICLE 2 : QUATRE PRIORITES

Dans le cadre des priorités définies par La Poste dans l'accord national du 21 février 2005, la Formation Professionnelle Continue, sous ses différentes formes, doit permettre aux postiers :

- d'acquérir et de développer de manière durable, les connaissances et compétences, garanties de leur professionnalisme
- d'être accompagnés dans leur parcours de carrière dans ou hors de la filière
- de contribuer à la reconnaissance et à la progression de leur qualification
- d'être accompagnés dans la mise en place des nouvelles organisations de travail et des nouveaux métiers

La Formation doit également contribuer au développement des compétences managériales.

La Poste Grand Public se fixe à moyen terme les **4 priorités suivantes**.

1. Préparer et accompagner les agents à devenir acteurs de leur projet et leur évolution professionnels

- Organiser la co-responsabilité des postiers sur le domaine de la formation professionnelle continue, notamment en informant les agents et les managers sur leurs droits et leurs devoirs en ce domaine.
- Assurer progressivement la formation professionnelle des agents de manière individualisée et au plus près des agents.

2. Responsabiliser et accompagner la ligne managériale

- Donner aux managers les moyens d'être des acteurs responsables et ambitieux en matière de formation et de développement des compétences de leurs collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle.

3. Favoriser le dialogue social

La Poste Grand Public s'engage à créer, dès 2005, une **Commission « Formation, évolution des métiers et des compétences »** afin d'assurer notamment un partage d'informations et une concertation avec les organisations syndicales tant sur les dimensions qualitative et quantitative du plan de formation et de sa réalisation que sur l'impact des évolutions de l'environnement et des activités sur les métiers et les compétences.

Cette commission, créée au niveau national, donnera lieu à une CDSP dans chaque NOD afin d'identifier et suivre les indicateurs spécifiques à la formation ; ces deux instances se réuniront à minima deux fois par an.

4. Adapter la formation professionnelle aux besoins du Grand Public

La Poste Grand Public s'engage, depuis l'accord du 15 décembre 2004, dans une démarche résolue de valorisation et de reconnaissance des femmes et des hommes travaillant en bureau de poste, acteurs au quotidien de sa réussite et de son développement au service de tous les publics.

Pour cela, La Poste Grand Public affirme les liens indissociables qui existent entre la stratégie du Grand Public, la politique RH, l'évolution des métiers, les évolutions organisationnelles et les actions prioritaires de formation ou de développement professionnel destinées aux personnels.

**Ces axes prioritaires en matière de formation professionnelle
seront déclinés par les NOD.**

ARTICLE 3 : DIX ENGAGEMENTS

Dans le cadre des engagements de l'accord du 21 février 2005 relatif à la formation professionnelle, le développement et la valorisation des compétences et des qualifications des postiers signé par les organisations syndicales CFDT, CFTC CGC, CGT et FO. La Poste Grand Public s'engage à :

ARTICLE 3.1 - Contribuer à la réussite professionnelle de tous les postiers

- Réaliser une enquête auprès des postières et des postiers sur leurs attentes et leur niveau de satisfaction sur la qualité des formations.
- Réaliser progressivement, d'ici à 2007, 100 % des formations nécessaires des nouveaux postiers à la prise de poste et au plus tard dans les 4 mois suivant leur prise de fonction.
- Pour les personnels recrutés en CDD depuis 3 mois et plus par l'entreprise, La Poste Grand Public s'engage à offrir à ses collaborateurs une formation adaptée à leur emploi, dès le 1er trimestre 2006.
- Développer de manière significative, à compter de 2005, les formations destinées aux **guichetiers de plus de 45 ans et/ou 20 ans d'ancienneté**. Un état des lieux sur les dimensions quantitative/qualitative et sur les besoins de formation sera réalisé avant ~~juin~~ **juin** octobre 2005. Le collaborateur pourra bénéficier dans le cadre de son projet professionnel d'un bilan professionnel / bilan de compétences. Chaque agent concerné disposera d'un programme individualisé d'actions de formation en réponse à ses besoins propres, au plus tard fin 2005 pour une mise en œuvre 2006.

- Les collaborateurs de la **chaîne commerciale** doivent obligatoirement suivre le parcours de formation mis en oeuvre par l'Ecole des Ventes afin d'obtenir l'habilitation indispensable à l'exercice de leur fonction, quelle que soit leur origine : mobilité fonctionnelle, promotion, alternance... Ce qui conduira à revoir pour harmonisation, dès 2005, leurs cursus de formation et à offrir aux collaborateurs en place une formation complémentaire leur permettant d'intégrer la méthode de vente en place à La Poste dans leurs pratiques ainsi que des formations liées à la Banque postale.
- Dans le sens des engagements pris dans l'accord national du 4 avril 2005 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la responsabilité de La Poste Grand Public est de **promouvoir les compétences des femmes**, notamment en identifiant, à partir de l'enquête (cf. supra), les pistes d'amélioration relatives aux conditions de formation et de développement des compétences destinées aux hommes et/ou aux femmes, de retour de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental ; elle effectuera un suivi spécifique des formations réalisées permettant une analyse et un repérage par sexe.
- Réaffirmer l'engagement de développement des compétences des **guichetiers exerçant en bureaux Zone Urbaine Sensible ou en bureaux « atypiques »**, dans l'attente des résultats de la négociation à venir sur la révision de l'accord ZUS de 1999.
- Un effort particulier sera fait à l'attention des personnels non formés à leur poste de travail depuis 2 ans et plus et notamment auprès des collaborateurs en CDD requalifiés en CDI, en réalisant un diagnostic, d'ici à la fin novembre 2005, et en visant à **réduire le pourcentage de personnes non formées**.
- Mettre en oeuvre les **nouvelles modalités d'accès à la formation**.
Les dispositifs de formation ont vocation à répondre à l'individualisation des parcours de formation ; ils seront déterminés en fonction du parcours et de l'expérience professionnelle du collaborateur et validés par le manager de proximité ; des dispositifs d'identification des compétences, aptitudes et potentiels des postiers seront mis à leur disposition afin d'adapter au mieux le parcours professionnel aux besoins de chacun. Les agents et l'encadrement seront préalablement informés sur les possibilités de parcours professionnels intra et inter métiers offerts par La Poste Grand Public.
 - **Le Droit Individuel de la Formation (DIF) des salariés et le Droit d'Initiative des Fonctionnaires (DIF)** : La Poste Grand Public considère que ces dispositifs doivent contribuer à la réalisation des projets professionnels individuels en lien avec les objectifs et les priorités de l'entreprise. A ce titre, la mise en oeuvre du DIF dans le cadre de parcours de carrière cohérent avec la politique de La Poste Grand Public sera favorisée.
 - **La période de professionnalisation (pour les salariés) et le parcours de professionnalisation (pour les fonctionnaires)** seront mis en place progressivement en fonction de la situation et des besoins des personnels. Les cibles, les actions de formation et/ou les qualifications éligibles prioritairement au titre des périodes et parcours de professionnalisation par La Poste Grand Public sont listées en ANNEXE 2.

Lorsque les périodes de professionnalisation sont réalisées hors du temps de travail par le personnel salarié et sous réserve que le salarié ait suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, les périodes de

professionnalisation suivies par le salarié seront prises en compte dans son parcours professionnel ; les formations suivies, les connaissances acquises et les compétences mises en œuvre seront inscrites dans le **Dossier Individuel des Compétences et des Qualifications (DICQ)**.

- Permettre à chaque agent d'être accompagné dans ses démarches de formation/qualification, en tant que de besoin, par le management et les spécialistes RH préalablement formés, sans exclure, a priori, les actions moins directement en rapport avec le cœur d'activités de l'agent. A cette fin, **l'entretien professionnel** sera mis en oeuvre **a minima tous les 2 ans**, soit sur proposition de l'encadrement, soit sur demande individuelle, pour les personnes souhaitant une évolution professionnelle ou un changement de métier. Il sera réalisé de préférence à un moment distinct de l'entretien d'appréciation annuel, par l'encadrant qui pourra être conseillé en tant que de besoin par un expert RH.

Un document d'aide à l'entretien professionnel sera mis à disposition des managers et des agents avant fin 2005.

Afin de permettre au postier concerné de participer pleinement et activement à cet entretien, celui-ci sera précédé d'une information sur les objectifs et les conditions de déroulement de l'entretien retenus localement.

Les conditions de réalisation et la périodicité de cet entretien relèveront de la responsabilité locale.

L'agent sera destinataire d'un exemplaire des conclusions et des propositions de l'entretien professionnel.

ARTICLE 3.2 - Garantir un égal accès à la formation professionnelle

- La Poste Grand Public se fixe pour objectif d'être **exemplaire en matière d'accessibilité et de formation des personnels handicapés ou en situation d'inaptitude physique** et plus particulièrement à former les personnels en situation de handicap ou en situation d'inaptitude physique et non formés depuis 2 ans, et réaliser un diagnostic technique des Centres Opérationnels de Développement des Compétences (CODC) avec les spécialistes de l'immobilier, afin d'aménager l'accès et a minima un lieu dans chaque CODC/La Poste Grand Public, d'ici à 2007.

Rendre progressivement l'accessibilité numérique des sites intranet de la formation obligatoire et prendre en compte systématiquement, à compter de 2005-2006, cette dimension dans tous les projets de formation ; les outils et supports de formation seront adaptés pour faciliter l'accès à la formation des personnes handicapées.

- Chaque collaborateur doit avoir sa place dans l'entreprise. Pour cela, La Poste Grand Public créera, dès 2005, les conditions favorisant **l'accompagnement personnalisé de retour à l'activité** pour les personnels qui ne sont pas affectés sur un poste ou qui sont en surnombre depuis plus de 6 mois ; ils seront convoqués systématiquement pour un entretien avec un spécialiste RH afin d'évaluer leur situation professionnelle individuelle.

ARTICLE 3.3 - Reconnaître les compétences

- Développer la **validation des acquis de l'expérience (VAE)**, dans le but de faciliter, pour chaque postier qui le souhaite, la reconnaissance de son expérience (professionnelle et non professionnelle) par une formation diplômante. Dès 2005, les démarches de validation des acquis de l'expérience sont expérimentées au plan territorial avant d'envisager la généralisation progressive de la VAE et sa prise en charge des frais de formation, une expérimentation sera conduite afin d'en mesurer l'évaluation dans le cadre de la commission « Formation, évolution des métiers et des compétences ».

Les postiers qui souhaitent engager une démarche de VAE bénéficieront d'une information personnalisée par leur manager de proximité et, si besoin, par un spécialiste RH. Pour les VAE mises en œuvre à l'initiative de l'entreprise, un accompagnement spécifique pourra être mis en place dans le cadre du DIF et sur le temps de travail. Les diplômes obtenus dans le cadre de la VAE seront pris en compte dans le cadre des mobilités et promotions, dans le respect des règles de gestion en vigueur à La Poste, et inscrits dans le DICQ.

Ainsi, à compter de 2005-2006, pourront être organisées au plan territorial la prévision budgétaire des démarches de VAE validées et la conclusion de conventions de partenariat ou de prestation de service d'accompagnement à la VAE.

ARTICLE 3.4 - Responsabiliser et accompagner les managers

- Les **managers seront formés, en 2005, aux nouveaux dispositifs de formation** ainsi qu'aux moyens et outils existants ; le dispositif de formation devra les aider à repérer les compétences et les besoins de développement professionnel de leurs collaborateurs. Un référentiel des principales fonctions et des compétences adapté aux nouveaux métiers leur sera mis à disposition progressivement et un réseau d'experts RH sera également formé afin d'accompagner et de conseiller les managers et les agents en toute objectivité, dans leur démarche de Formation.
- **Chaque manager sera responsabilisé dans son CAP** sur la réalisation des engagements de formation formalisés dans les accords territoriaux et cohérents avec les obligations légales. En fin d'exercice, le bilan de la performance de chacun tiendra compte des résultats obtenus en matière de formation, et ce bilan sera modulé de façon favorable ou défavorable en fonction des écarts observés par rapport aux engagements.
- La formation professionnelle devra être systématiquement dimensionnée et intégrée dans les choix d'investissement ou d'évolution des organisations qui impliquent un nouvel environnement de travail pour les personnels. Dans ce cadre, des indicateurs spécifiques à la formation seront identifiés et suivis, en prenant en compte, en tant que de besoin, la diversité des situations locales.

ARTICLE 3.5 - Planifier et organiser la formation professionnelle

- Le **plan de formation annuel** est un outil de gestion/planification et de développement des compétences qui sera mis à la disposition des managers et des agents. A cette fin, La Poste Grand Public organisera à compter de 2005-2006 un processus de construction du plan et couvrira le champ allant de l'expression des besoins, identifiés lors de l'entretien d'appréciation et/ou l'entretien professionnel, à l'évolution des actions de formation, permettant :
 - de renforcer la prise en compte des besoins locaux
 - d'impliquer les managers dans la communication et la mise en œuvre locales de ce plan
 - d'informer les managers sur les objectifs de la formation de leurs collaborateurs et les conditions de sa réalisation
 - d'articuler étroitement, dès 2006, le plan de formation, l'entretien professionnel et l'entretien d'appréciation annuel
 - de proposer une offre de formation diversifiée, facilement accessible, adaptée aux besoins, et s'engager sur des critères de qualité.

Dans le cadre du plan de formation, outre la mise en œuvre des actions de catégorie 1 (actions d'adaptation au poste de travail) et les actions de catégorie 2 (actions liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi), La Poste Grand Public organisera des actions de catégorie III (actions de développement des compétences). Tout d'abord en expérimentant ces actions sur le temps de travail, dès 2005, en vue de **permettre aux personnels des lignes guichet et conseil d'accéder à des fonctions de directeur d'établissement.**

En ce qui concerne les actions de formation de catégorie III, réalisées hors temps de travail par le personnel salarié et sous réserve que celui-ci ait suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, l'accord écrit indiqué à l'article 2.3.3.2 de l'accord du 21 février 2005 précité prévoira :

- La zone géographique accessible à la mobilité ou à la promotion sera en priorité pour la classe I à III : le département , pour la classe IV : la DEX.
- Les modalités d'accès aux fonctions disponibles, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, correspondant aux connaissances, compétences ou qualifications acquises, dans le cadre des règles en vigueur et s'il s'agit d'une mobilité promotionnelle, dans le cadre des règles relatives à la promotion.

L'inscription dans le DICQ les formations validées à suivre ainsi que les formations suivies, les connaissances acquises et les compétences mises en œuvre.

- Pour les principales fonctions, les **référentiels d'activités et de compétences** seront réalisés par La Poste Grand Public pour permettre de **construire les parcours professionnels** alternant le cas échéant les postes fonctionnels et opérationnels utiles aux postiers et à La Poste. **S'agissant des forces de vente, les référentiels élaborés par les Services Financiers seront intégrés aux référentiels bâtis par La Poste Grand Public.**

En 2005-2006, une réflexion sera menée sur le repérage des principaux métiers et des compétences et qualifications correspondantes afin d'aider à la mobilité intra et inter métiers et à la construction de scénarii d'anticipation des compétences de La Poste Grand Public.

ARTICLE 3.6 - Développer de nouveaux modes d'alternance

Sur la base des 3000 postes en alternance proposés dans le cadre de l'accord RGP du 15 décembre 2004, La Poste Grand Public souhaite mettre en oeuvre le dispositif de recrutement des collaborateurs par alternance et notamment en réalisant des contrats de professionnalisation, en cohérence avec l'accroissement des effectifs de la chaîne commerciale et dans le cadre budgétaire défini sur la période 2005/2007. Les fonctions et les qualifications identifiées par La Poste Grand Public comme prioritaires en 2005 sont indiquées en ANNEXE 2 ainsi que les modalités de réalisation du contrat de professionnalisation.

ARTICLE 3.7 - Développer et valoriser le tutorat

- Dans le cadre de ces dispositifs de formation par alternance, La Poste Grand Public s'engage à **ancrer et valoriser le tutorat**. Elle réservera la mission de tuteur aux collaborateurs dont le niveau d'expertise est reconnu dans leur fonction par la hiérarchie, et mènera une réflexion sur les conditions de préparation, d'exercice et de valorisation de l'activité du tuteur et les missions, en particulier sur les pistes suivantes.
 - la neutralisation des journées consacrées à la formation des tuteurs et aux réunions dédiées à cette activité pour les acteurs bénéficiant de commissionnement lié à leurs activités commerciales
 - l'attribution d'une part additive de la part variable consacrée aux tuteurs dont la qualité de leur activité aura été démontrée
 - l'introduction de critères d'évaluation dans l'entretien d'appréciation annuel, en lien avec la mission de tutorat
 - les conditions d'exercice du tutorat et les missions
 - les modalités de participation du tuteur à l'évaluation des acquis du tuteur.
- La Poste Grand Public organisera le **parrainage**, dès 2005, de manière systématique auprès des directeurs d'établissement nouvellement recrutés, afin de leur assurer un accompagnement personnalisé lors de leur prise de fonction et ainsi leur permettre d'acquérir et de développer de manière durable les connaissances et compétences, garanties de leur insertion professionnelle. Les conditions d'application du parrainage pourront faire l'objet d'une négociation locale.

ARTICLE 3.8 - Accroître l'effort de formation pour être plus performant demain

La Poste Grand Public affirme que son effort de formation sera très soutenu. Elle se fixe pour objectif **d'augmenter progressivement de 10 % le volume de formation sur 3 ans**, en développant de manière significative les formations pour les agents des lignes guichet, conseil et managériale.

ARTICLE 3.9 - Faciliter l'accès à la formation

- Réaliser les actions de formation au plus près des agents en intégrant systématiquement, notamment dans le cadre de l'aménagement des futurs Bureaux Centres, une **salle destinée à la formation** qui devra être dimensionnée et adaptée aux besoins réels.
- Généraliser l'accès des collaborateurs aux technologies de l'information en assurant **l'équipement informatique et la connexion à internet de tous les Bureaux Centres et de la ligne conseil, d'ici à 2007**, en vue d'utiliser les technologies de l'information et de la communication à des fins pédagogiques, chaque fois que cela s'avère nécessaire et adapté (e-learning...).
- **Programmer, en 2005-2006, l'équipement informatique de deux salles de formation** par CODC / Grand Public couvrant les besoins liés à la mise en place d'un serveur de Base Ecole, à la connexion à l'intranet et à l'internet de toutes les salles de formation des CODC/Grand Public, à l'équipement informatique des formateurs pour faciliter la réalisation des formations au plus près des agents.
- Lorsque la formation doit être réalisée à distance du lieu de travail pour des raisons pédagogiques, économiques ou de facilité de mise en oeuvre, La Poste Grand Public prendra trois initiatives.
 - Réaliser, dès le second semestre 2005, **une avance sur frais liés à la formation professionnelle** des postiers (hébergement, transport...)
 - Mettre à l'étude un **projet de transport alternatif** afin d'améliorer les déplacements entre le lieu de travail et le lieu de formation, tout en réduisant les risques routiers.
 - Favoriser, dès 2005, la mise à disposition de véhicule pour les agents, sous condition d'utilisation qui justifie le **co-voiturage**. Ces modalités de transports relèvent de la responsabilité locale.

ARTICLE 3.10 - Organiser le suivi et le pilotage

- **Réaliser, en 2005, un diagnostic sur la structure et la composition de la base de données relative à la formation professionnelle** afin de définir une base de référence partagée qui identifie les actions de formation et les différencie des autres actions (information, communication...).
- Mettre en place un **suivi spécifique des formations des lignes guichet, conseil et managériale** selon différents critères liés
 - à la situation des collaborateurs : âge, sexe, personnels reconnues en situation de handicap ou d'inaptitude physique, personnels non formés, personnels exerçant en ZUS...
 - aux dispositifs de la formation : DIF, période ou parcours de professionnalisation ...

Ces engagements de La Poste Grand Public et Développement Territorial ne sont pas exclusifs d'engagements complémentaires qui pourront être définis dans le cadre d'accords territoriaux au niveau des NOD et dans le respect de la hiérarchie des normes.

ARTICLE 4 - AUTORITE COMPETENTE

L'autorité compétente pour la mise en œuvre du présent accord est le responsable du NOD concerné ou son représentant désigné dans le cadre d'une délégation de signature.

ARTICLE 5 - MODALITES D'ENTREE EN VIGUEUR, DE SUIVI ET D'APPLICATION DE L'ACCORD

ARTICLE 5.1 - Communication sur l'accord

Un **plan de communication** sera mis en place afin de favoriser la compréhension et l'appropriation de cet accord.

ARTICLE 5.2 - Suivi de l'accord

Une **Commission « Formation, évolution des métiers et des compétences »** est créée entre les parties signataires du présent accord, au niveau national et donnera lieu à une CDSF dans chaque NOD.

Un bilan annuel sera réalisé, intégrant les indicateurs définis dans l'accord national du 21 février 2005 susvisé et dans le présent accord. La commission est chargée du suivi de l'application de l'accord, elle veillera à ce que les outils existants ou mis en place traduisent les engagements, examinera les dimensions qualitative et quantitative du plan de formation et de sa réalisation, analysera les enquêtes au regard des évolutions attendues et réalisées, et sera destinataire du suivi des indicateurs et de la synthèse des plans d'actions que chaque NOD aura mis en place en concertation avec les organisations syndicales. Elle aura un rôle privilégié en matière de communication et de suivi de l'impact des évolutions de l'environnement et des activités sur les métiers et les compétences ainsi que sur la formation professionnelle, le développement et la valorisation des compétences et des qualifications, et pourra procéder à des études complémentaires.

Elle se réunira a minima deux fois par an et sera composée des représentants des organisations syndicales représentatives signataires et des représentants de la Direction Générale de La Poste Grand Public et Développement Territorial.

ARTICLE 5.3 - Respect de l'accord et règlement des différends

Tout différend concernant l'application du présent accord est soumis pour examen à la Commission de suivi du présent accord.

Si le différend persiste, la Commission nationale de conciliation pourra être saisie selon la procédure prévue à cet effet.

ARTICLE 5.4 - Entrée en vigueur, durée de l'accord et conditions de renouvellement

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature, dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles applicables, pour une période de trois ans, avec une déclinaison en accords locaux dans le respect de la hiérarchie des normes, au plus tard dans les 6 mois suivant la signature du présent accord. Il donnera lieu, avec les organisations syndicales signataires, dans les 18 mois à compter de sa signature, à un examen des conditions de son application dans le cadre de la Commission « Formation, évolution des métiers et des compétences ».

Dans les 6 mois précédent son terme, le présent accord fera l'objet d'une réunion afin d'examiner les conditions de son renouvellement ou de sa révision.

ARTICLE 5.5 - Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision, selon les modalités légales et réglementaires en vigueur, toutes les fois que les parties le jugeront nécessaire, ce qui est le cas, par exemple lorsque survient une évolution législative ou réglementaire ou une évolution de l'accord cadre susvisé.

Les demandes de révision et la suite qui leur est donnée interviennent selon les conditions et modalités par l'accord national susvisé.

ARTICLE 5.6 - Formalités de dépôt et de publicité

La Poste Grand Public déposera au nom de La Poste le présent accord ainsi que ses avenants et annexes auprès des services du ministère du travail, dans les conditions de forme et de délai prévus par les textes en vigueur.

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

ANNEXE 1

DIRECTIONS A COMPETENCE NATIONALE RATTACHEES A LA DIRECTION DE LA POSTE GRAND PUBLIC ET DEVELOPPEMENT TERRITORIAL

COMPRISES DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

DIRECTIONS A COMPETENCE NATIONALE

- **Direction des Approvisionnements de La Poste : DAPO**

- **Direction du Développement des Compétences de La Poste Grand Public : DDC-GP**

- **Direction du Support Et de la Maintenance : DSEM**

ANNEXE 2

LES PRIORITES DE LA POSTE GRAND PUBLIC ET DES SERVICES FINANCIERS EN MATIERE DE PROFESSIONNALISATION

2.1 CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

| | Métiers du Grand Public et des Services Financiers |
|----------------|--|
| Fonctions | Guichetier Guichetier animateur Gestionnaire clientèle Conseiller financier Conseiller clientèle Conseiller spécialisé en patrimoine Conseiller spécialisé en immobilier Moniteur des ventes Directeur d'établissement |
| Qualifications | Mention Complémentaire Services Financiers Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) Conseiller financier (6 à 9 mois) CQP Banque-Assurance BTS Banque, négociation et relation clients DUT Techniques de commercialisation Licence professionnelle Banque-Assurance Maîtrise en Sciences de Gestion DESS Gestion de Patrimoine |

Ces priorités feront l'objet d'une actualisation annuelle en regard des évolutions de l'entreprise et de ses métiers

Dans les cas où le Contrat de professionnalisation vise à la préparation à l'exercice d'une fonction correspondant à un niveau égal ou supérieur à la catégorie socio professionnelle de niveau III et/ou à l'obtention d'un diplôme, titre professionnel de niveau égal ou supérieur à Bac +2, la durée du contrat de travail pourra être supérieure à 12 mois et la durée de l'action de professionnalisation pourra être portée à 40% de la durée du contrat.

2.2 PERIODES DE PROFESSIONNALISATION (SALARIES) ET PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION (FONCTIONNAIRES)

| | Métiers du Grand Public et des Services Financiers |
|---|---|
| Cibles prioritaires(*) | Les postiers : - en réorientation professionnelle - de plus de 45 ans ou ayant 20 ans et plus d'activité professionnelle et 1 an minimum d'ancienneté, en particulier les guichetiers - reconnus handicapés par la COTOREP - en situation d'inaptitude à leur poste de travail - exerçant en ZUS et dans les bureaux « atypiques » |
| Qualifications et actions de formation prioritaires | L'obtention d'un CQP, diplôme ou titre homologué visé pour le contrat de professionnalisation constitue une des priorités de la période de professionnalisation (cf. tableau ci-dessus). |

(*) sans préjudice d'accès pour les autres bénéficiaires tels qu'identifiés à l'article L.982-1 du code du travail.

Les priorités définies pour chacun des Métiers peuvent bénéficier au personnel des autres Métiers de La Poste.

SIGNATURES :

Fait à Paris, le 07 juillet 2005

Pour La Poste

Le Directeur Général de La Poste Grand Public
et du Développement Territorial

Christian KOZAR

Pour les Organisations Syndicales

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

Fédération des syndicats PTT Solidaires
Unitaires et Démocratiques (SUD)

Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la
Communication : Postes et Télécommunication

Fédération Unifiée CFDT des Postes et des
Télécommunications (FUPT-CFDT)

Didier ROSSI

Alain BARRAULT

Fédération CFTC des Postes et des
Télécommunications (CFTC-P/T)

Syndicat national des cadres
CFE-CGC de La Poste
(CGC La Poste)

Daniel - Vincent RODRIGUEZ

François BOYER