



LA POSTE

DRH de La Banque Postale, des Services  
Financiers et du Réseau La Poste

Destinataires

Tous services

Contact

**P. Sabourin / F. Rubin**

Tél : 01.57.75.55.99 / 01.57.75.52.63

Fax :

E-mail :

Date de validité

Du 01/01/2018 au 31/12/2019

## Prolongation de certaines mesures de l'accord de méthode et mesures sociales sur les métiers de conseil bancaire et de l'accord sur le management commercial



note de service

### OBJET :

*Certaines mesures de l'accord de méthode et mesures sociales sur les métiers de conseil bancaire du 17 décembre 2014 et de l'accord relatif au management commercial des conseillers bancaires du 15 juillet 2015 qui arrivent à terme le 31 décembre 2017 sont reconduites, avec parfois certains aménagements, jusqu'au 31 décembre 2019, selon les modalités précisées dans la présente note de service.*

### ACTIONS :

- Informer l'ensemble des personnels concernés ainsi que leurs managers.

Didier MOATE

X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret

Références :

Domaine : RESSOURCES HUMAINES

Rubrique : Droits et Obligations

Sous Rubrique :



LA POSTE

**prolongation de certaines mesures de l'accord de méthode et mesures sociales sur les métiers de conseil bancaire et de l'accord sur le management commercial**

L'accord de méthode et mesures sociales sur les métiers de conseil bancaire du 17 décembre 2014 et l'accord relatif au management commercial des conseillers bancaires du 15 juillet 2015 arrivent tous les deux à échéance le 31 décembre 2017.

Lors des commissions de suivi de ces accords qui ont eu lieu le 30 novembre 2017, la décision de la direction d'en reconduire les principales mesures, avec parfois certains aménagements, jusqu'au 31 décembre 2019 a été annoncée aux organisations syndicales. Les modalités de cette reconduction sont présentées ci-après.

### **1. ACCORD DE METHODE ET MESURES SOCIALES SUR LES METIERS DE CONSEIL BANCAIRE DU 17 DECEMBRE 2014**

Sont reconduites, avec parfois certains aménagements, jusqu'au 31 décembre 2019, sans qu'elles puissent être prolongées par tacite reconduction au-delà de cette date, et à l'exception de toute autre mesure, les mesures suivantes :

#### **Au sein du chapitre 1 portant sur « Le champ d'application » :**

- L'article 1 sur le périmètre
- L'article 2 avec les modifications suivantes :
  - o ajout de la fonction de Conseiller Expert Crédit Immobilier (CECI), créée avec le nouveau schéma de distribution du crédit immobilier ;
  - o retrait de la fonction de Conseiller Prescription Crédit Immobilier (CPCI) supprimée avec le nouveau schéma de distribution du crédit immobilier ;
  - o retrait des fonctions de Conseiller Spécialisé Entreprise (CSE) et de chargé d'affaires Entreprise qui basculent sous statut Banque Postale.

*Remarque : les collaborateurs CPCI, CSE et chargés d'affaires en réorientation conservent le bénéfice des mesures visées par la présente note tant qu'ils restent rattachés à ces fonctions.*

#### **Au sein du chapitre 2 portant sur « Les métiers, les parcours professionnels et le développement des compétences » :**

- l'article 2 sur l'accompagnement des mobilités professionnelles.

#### **Au sein du chapitre 4 portant sur « La rémunération » :**

- l'article 1 sur les salaires d'embauche ;
- l'article 2 sur les primes de fonction bancaire avec les modifications suivantes :



LA POSTE

**Prolongation de certaines mesures de l'accord de méthode et mesures sociales sur les métiers de conseil bancaire et de l'accord sur le management commercial**

- suppression dans la liste des fonctions des « CPCI », des « CSE » et des « chargés d'affaires » ;
  - rajout de la fonction de « CECI » avec une prime de fonction bancaire de 6000 € ;
  - suppression de la mesure d'augmentation de 7% au titre de 2014.
- l'article 3 sur « la mesure financière pour accompagner l'évolution hors des métiers de conseil bancaire » avec la précision suivante : ce dispositif d'accompagnement financier est déclenché sous réserve que l'agent soit dans la ligne conseil bancaire depuis au moins deux ans au moment où il effectue sa mobilité en dehors de la ligne conseil bancaire, sauf si cette mobilité est à l'initiative de l'employeur.

**Au sein du chapitre 5 portant sur « Les conditions d'exercice des fonctions de conseil bancaire » :**

- l'article 2 sur « les moyens de remplacement ».

**2. ACCORD RELATIF AU MANAGEMENT COMMERCIAL DES CONSEILLERS BANCAIRES DU 15 JUILLET 2015**

Sont reconduites, avec parfois certains aménagements, jusqu'au 31 décembre 2019, sans qu'elles puissent être prolongées par tacite reconduction au-delà de cette date, et à l'exception de toute autre mesure, les mesures suivantes :

**Au sein du chapitre 1 portant sur « Le champ d'application » :**

- L'article 1 sur « le périmètre » ;
- L'article 2 sur « le personnel concerné » avec les modifications précisées dans la partie 1. (cf. supra).

**Au sein du chapitre 2 portant sur « Un pilotage commercial rénové » :**

- L'article 1 sur « un pilotage commercial adapté à chaque profil » ;
- L'article 2 sur « un pilotage commercial tourné vers le collectif » ;
- L'article 3 sur « un pilotage commercial porté par des équipes managériales formées ».

**Au sein du chapitre 3 portant sur « Un accompagnement au service du développement des compétences des conseillers bancaires » :**

- L'article 1 sur « un accompagnement face au client à des fins de développement des compétences » ;
- L'article 2 sur « des contrôles a posteriori en appui des conseillers bancaires ».

**Au sein du chapitre 4 portant sur « La qualité de vie au travail » :**

- L'article 1 sur « le suivi de la qualité de vie au travail » ;
- L'article 2 sur « un droit à la déconnexion reconnu ».

---

Références :

Domaine : RESSOURCES HUMAINES

Rubrique : Droits et Obligations

Sous Rubrique :

Diffusion : C1 - Interne

3 / 14



LA POSTE

**prolongation de certaines mesures de l'accord de méthode et mesures sociales sur les métiers de conseil bancaire et de l'accord sur le management commercial**

**Vous trouverez en annexes les mesures - issues des textes des accords avec parfois certains aménagements - qui sont reconduites jusqu'au 31 décembre 2019.**



LA POSTE

prolongation de certaines mesures de l'accord de méthode et mesures sociales sur les métiers de conseil bancaire et de l'accord sur le management commercial

## **Annexe 1**

### **Mesures issues de l'accord de méthode et mesures sociales sur les métiers de conseil bancaire du 17 décembre 2014 reconduites jusqu'au 31 décembre 2019**

*Les dispositions ci-après, tirées de l'accord de méthode et mesures sociales sur les métiers de conseil bancaire du 17 décembre 2014 avec parfois certains aménagements, sont valables jusqu'au 31 décembre 2019 sans qu'elles puissent être prolongées par tacite reconduction au-delà de cette date.*

#### **1. SUR LE CHAMP D'APPLICATION**

##### **1.1 Le périmètre**

Ces dispositions sont applicables aux agents visés au paragraphe 1.2 qui sont rattachés soit à la Direction Générale du Réseau soit à la Direction Générale des Services Financiers

##### **1.2 Le personnel concerné**

Sont visés par ces mesures les agents qui, soit au sein de la Direction Générale du Réseau, soit au sein de la Direction Générale des Services Financiers, exercent une fonction de :

- gestionnaire de clientèle financière [GESCLI SF]
- chargé de développement en centre financier
- chargé de développement Entreprise
- conseiller financier III-1 [COFI III-1]
- conseiller financier III-2 [COFI III-2]
- conseiller clientèle [COCLI]
- conseiller à distance en centre financier [CODI]
- conseiller à distance Entreprise
- conseiller spécialisé en patrimoine [CSP]
- conseiller spécialisé en immobilier [CSI]
- conseiller spécialisé en immobilier à distance [CSID]
- conseiller expert en crédit immobilier [CECI]
- conseiller en financement accession sociale [CFAS]
- Responsable clientèle professionnelle [RCPRO]

Toute fonction de conseil bancaire nouvelle créée sera automatiquement couverte par ces dispositions. A cet effet, ce point devra être précisé dans le texte de CDSP créant ladite fonction.



LA POSTE

Prolongation de certaines mesures de l'accord de méthode et mesures sociales sur les métiers de conseil bancaire et de l'accord sur le management commercial

## **2. SUR LES METIERS, LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES**

### **2.1 L'accompagnement des mobilités professionnelles**

Les conseillers bancaires comme tout agent de La Poste bénéficient du même accompagnement adapté lorsqu'ils souhaitent réaliser une mobilité fonctionnelle ou géographique [accompagnement RH ; accès aux bourses d'emploi ; aide au déménagement sous certaines conditions] dans la mesure où les durées minimales préconisées sont respectées.

Afin de faciliter la sortie des métiers de conseil bancaire vers un métier qui ne donne pas lieu à versement d'une rémunération variable bancaire, quelle que soit la branche dans laquelle s'exerce ce nouveau métier, le dispositif financier spécifique mis en place afin de garantir durant une période transitoire un niveau de rémunération globale équivalent est maintenu jusqu'au 31 décembre 2019 [cf. annexe 1, paragraphe 3.3].

## **3. SUR LA REMUNERATION**

### **3.1 Les salaires d'embauche**

Dans le respect des grilles de rémunération qui régissent les salaires, La Poste s'engage à offrir des salaires minimum d'embauche aux conseillers bancaires issus du recrutement externe supérieurs de 2,5% aux salaires garantis.

Les salaires précités s'entendent hors prime bancaire, complément de rémunération et autres primes et compléments.

### **3.2 Les primes de fonction bancaire**

Les primes de fonction bancaire qui ont été créées en 2007 constituent une avance fixe et mensualisée de la rémunération variable bancaire.

Par l'accord du 17 décembre 2014, les parties signataires avaient souhaité modifier de manière significative, à enveloppe constante, la structure de la rémunération globale des conseillers bancaires, grâce à l'augmentation au sein de la rémunération variable bancaire de la part fixe que constitue la prime bancaire. L'objectif était d'offrir aux conseillers bancaires une meilleure visibilité et une plus grande régularité dans la perception de leurs revenus.

Ces primes bancaires sont maintenues par la présente, compte tenu néanmoins des modifications précisées au paragraphe 1, page 2 de cette note.



LA POSTE

**prolongation de certaines mesures de l'accord de méthode et mesures sociales sur les métiers de conseil bancaire et de l'accord sur le management commercial**

Les primes de fonction bancaire sont donc confirmées comme suit :

- pour les GESCLI SF : 1500 €
- pour les chargés de développement en centre financier : 3000 €
- pour les chargés de développement Entreprise : 3000 €
- pour COFI III-1 : 3000 €
- pour les COFI III-2 : 4000 €
- pour les COCLI : 5000 €
- pour les CODI : 5000 €
- pour les conseillers à distance Entreprise : 5000 €
- pour les CSP : 6000 €
- pour les CSI : 6000 €
- pour les CSID : 6000 €
- pour les CECI : 6000 €
- pour les CFAS : 6000 €
- pour les RCPRO : 6000 €

### **3.3 Mesure financière pour accompagner l'évolution hors des métiers de conseil bancaire**

Conformément à ce qui est prévu au paragraphe 2.1 de l'annexe 1 ci-dessus, est maintenu jusqu'au 31 décembre 2019, le dispositif financier spécifique mis en place par l'accord du 17 décembre 2014 afin de garantir durant une période transitoire le niveau global de la rémunération globale de tout conseiller bancaire ayant évolué sur une fonction qui ne donne pas lieu à versement d'une prime de fonction bancaire et d'une rémunération variable bancaire, quelle que soit la branche de destination.

Ce dispositif répond aux caractéristiques suivantes :

- c'est une indemnité qui est calculée à partir de la prime de fonction bancaire et de la moyenne de la RVB versée au conseiller bancaire concerné durant les deux années précédant celle au cours de laquelle s'effectue la mobilité. Les périodes d'absence longue pour cause de maladie ou du fait d'un congé maternité ou d'un congé parental sur la période de référence sont neutralisées afin de ne pas pénaliser le conseiller bancaire dans le calcul de sa RVB moyenne.
- c'est une indemnité différentielle : elle est amputée du montant de rémunération variable (quelle qu'en soit la nature) attribué à l'agent dans sa nouvelle fonction et / ou au titre de son ancienne activité de conseiller bancaire pour la partie de l'année où il a continué à exercer comme conseiller bancaire.

---

Références :

Domaine : RESSOURCES HUMAINES

Rubrique : Droits et Obligations

Sous Rubrique :

Diffusion : C1 - Interne

7 / 14



LA POSTE

**prolongation de certaines mesures de l'accord de méthode et mesures sociales sur les métiers de conseil bancaire et de l'accord sur le management commercial**

- C'est une indemnité dégressive dont le versement est limité dans le temps à 3 ans. Elle doit permettre d'atteindre 100% de la RVB moyenne sur les 12 premiers mois, 75% sur les 12 mois suivants et 50% sur les 12 derniers mois de la période considérée.

Pour des raisons de cohérence avec le dispositif mis en place par l'accord du 17 décembre 2014, il est précisé que ce dispositif d'accompagnement financier est déclenché sous réserve que le conseiller occupe son poste depuis au moins deux ans au moment où il effectue sa mobilité en dehors de la ligne conseil bancaire, sauf si cette mobilité est à l'initiative de l'employeur.

#### **4. SUR LES CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS DE CONSEIL BANCAIRE**

##### **4.1 Les moyens de remplacement**

La possibilité de mettre en place des conseillers bancaires remplaçants dans les bureaux de poste a été ouverte par l'accord du 5 septembre 2011 et confirmée par l'accord du 17 décembre 2014. La présente note rappelle la nécessité :

- D'appliquer les dispositions de la note de service sur les « Principes et modalités de gestion des Conseillers bancaires remplaçants » (Réf. : DGRLP.DRHO.S.15.014 du 15 octobre 2015) ;
- d'offrir à tout conseiller bancaire expérimenté qui devient remplaçant une indemnité d'installation qui sera a minima de 1000 € et pouvant aller jusqu'à 1500 € selon les situations.





LA POSTE

Prolongation de certaines mesures de l'accord de méthode et mesures sociales sur les métiers de conseil bancaire et de l'accord sur le management commercial

## **Annexe 2**

### **Mesures issues de l'accord sur le management commercial Du 15 juillet 2015 reconduites jusqu'au 31 décembre 2019**

*Les dispositions ci-après, tirées de l'accord sur le management commercial du 15 juillet 2015, sont valables jusqu'au 31 décembre 2019 sans qu'elles puissent être prolongées par tacite reconduction au-delà de cette date.*

#### **1. LE CHAMP D'APPLICATION**

##### **1.1 Le périmètre**

Ces dispositions sont applicables aux agents visés qui sont rattachés soit à la Direction Générale du Réseau soit à la Direction Générale des Services Financiers.

##### **1.2 Le personnel concerné**

Ces dispositions s'appliquent à tous les personnels conseillers bancaires dont la liste est rappelée dans le paragraphe 1.2 l'annexe 1 de la présente note.

#### **2. UN PILOTAGE COMMERCIAL RENOVE**

##### **2.1 Un pilotage commercial adapté à chaque profil**

Dans l'activité commerciale, offrir un cadre de travail responsabilisant à un conseiller bancaire suppose que lui soit laissée une autonomie suffisante dans la gestion de son activité.

A cet effet, il faut laisser à la ligne managériale elle-même l'autonomie nécessaire pour réaliser les objectifs commerciaux fixés par l'entreprise, à charge pour elle de prendre en compte les compétences des conseillers bancaires dans le cadre de la gestion de leur activité.

##### **2.1.1 Un pilotage commercial individualisé**

L'entretien d'activité hebdomadaire, de même que les entretiens mensuels et quadrimestriels, sont des rendez-vous incontournables dont la finalité est d'apporter un soutien au conseiller bancaire dans la gestion de son activité.

Il convient donc d'adapter les modalités du pilotage commercial au profil de chaque conseiller bancaire.



LA POSTE

**Prolongation de certaines mesures de l'accord de méthode et mesures sociales sur les métiers de conseil bancaire et de l'accord sur le management commercial**

Les modalités de cette relation managériale commerciale personnalisée font l'objet d'un échange entre le conseiller bancaire et son manager et doivent être formalisées dans le cadre de l'entretien annuel d'appréciation, ces modalités pouvant être adaptées, partagées et formalisées lors des entretiens quadrimestriels.

Une note de service indique le cadre de cette formalisation au moment du lancement de chaque campagne d'appréciation.

### **2.1.2 Une limitation des reportings**

La périodicité des reportings doit concourir à un bon pilotage de l'activité commerciale.

C'est la raison pour laquelle, afin de donner plus de temps aux actes managériaux, Il est rappelé la nécessité de supprimer les reportings qui ne sont pas prévus dans le système d'information commercial.

## **2.2 Un pilotage commercial tourné vers le collectif**

Si le respect de l'autonomie de chaque conseiller bancaire est une condition essentielle à l'instauration d'une relation équilibrée avec son manager, chacun doit néanmoins inscrire son action dans le collectif que représente l'équipe commerciale dont il est une composante.

L'un des enjeux du management commercial est donc de développer la réactivité de tous dans l'organisation du travail et de favoriser l'émergence d'un collectif de travail ; il appartient au manager de mettre en place une relation de travail qui le permette. Faire émerger un collectif de travail fait appel à l'aptitude du manager à mobiliser et à faire coopérer tous les conseillers bancaires pour le compte de l'équipe commerciale.

### **2.2.1 Une communication des résultats commerciaux qui valorise le collectif**

Le principe est posé selon lequel la communication des résultats commerciaux doit avoir pour finalité de valoriser les résultats de l'équipe commerciale du secteur, du territoire, de l'agence ou du service au sein duquel exercent les conseillers bancaires.

C'est la raison pour laquelle, les deux points suivants sont rappelés :

- l'affichage des résultats doit se faire par équipe ;
- il ne doit pas y avoir d'analyse des résultats individuels en collectif.



LA POSTE

**prolongation de certaines mesures de l'accord de méthode et mesures sociales sur les métiers de conseil bancaire et de l'accord sur le management commercial**

### **2.2.2 Une Rémunération variable Bancaire qui valorise le collectif**

Le principe a été posé selon lequel un pilotage commercial plus collectif doit aussi trouver sa traduction dans la rémunération variable bancaire.

A cet effet, l'enveloppe de la rémunération variable bancaire est calculée sur le résultat collectif de l'équipe et distribuée pour moitié de manière identique par fonction au sein de l'équipe.

Eu égard au caractère important pour les conseillers bancaires de cette composante de leur rémunération globale, il est rappelé la nécessité de renforcer les explications quant à son mécanisme et aux enjeux auxquels elle est adossée. C'est pourquoi La Poste s'engage à améliorer la communication managériale sur ce point.

### **2.2.3 Des réunions qui renforcent le sentiment d'appartenance à l'équipe**

Il convient de favoriser le collectif de travail via la coopération entre les conseillers bancaires.

A cet effet, chaque manager doit veiller à ce que les réunions d'équipes ne soient pas uniquement consacrées à la communication des résultats commerciaux mais aussi aux partages d'expériences ou à la valorisation des compétences et des expertises.

Ces réunions de service sont, à l'initiative du manager, ouvertes à d'autres acteurs commerciaux que ceux de son équipe pour favoriser les synergies indispensables au développement de l'activité commerciale

## **2.3 Un pilotage commercial porté par des équipes managériales formées**

Les managers des équipes commerciales ont un rôle déterminant dans cette évolution vers un pilotage commercial plus collectif et qui tient davantage compte du profil de chaque conseiller bancaire.

Cela suppose qu'ils sachent créer les conditions de la transformation en installant un climat de coopération et de confiance avec leurs collaborateurs et accompagner chacun d'entre eux, notamment en insufflant un management par l'envie plutôt qu'un management centré sur le pilotage chiffré.



LA POSTE

**Prolongation de certaines mesures de l'accord de méthode et mesures sociales sur les métiers de conseil bancaire et de l'accord sur le management commercial**

Afin d'accompagner les managers dans cette évolution, les formations qui leur sont destinées tant dans le cadre de l'Institut du Management avec « management 2020 » que dans le cadre de l'Ecole de la Banque et du Réseau doivent contenir systématiquement des modules consacrés à ces thématiques.

S'agissant de l'Ecole de la Banque et du Réseau, dans le cadre du programme ambitieux de formation à destination des managers, des modules de formation seront mis en œuvre à cet effet. Ils s'articulent autour de plusieurs axes :

- le management de soi : faire l'état des lieux de son réseau professionnel pour aller chercher du feedback sur ses propres méthodes, approfondir la connaissance de soi et identifier ses qualités premières et pièges associés ;
- le management des équipes et développement d'une posture bienveillante : créer les conditions de la transformation en installant un climat de coopération et de confiance, en accompagnant chaque collaborateur et en insufflant un management par l'envie plutôt qu'un management centré sur le pilotage chiffré ;
- le management des collaborateurs : en portant attention à chacun de ses collaborateurs, en travaillant ses modes de délégation et de gestion à distance, en développant les compétences bancaires, commerciales, relationnelles ou managériales de ses collaborateurs, en développant une écoute active (être plus dans le questionnement que dans l'affirmation, développer une logique de responsabilisation de chacun de ses collaborateurs).

### **3. UN ACCOMPAGNEMENT AU SERVICE DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DES CONSEILLERS BANCAIRES**

#### **3.1 Un accompagnement face au client à des fins de développement des compétences**

L'accompagnement en rendez-vous client est un moyen important de développement des compétences des conseillers bancaires. En effet, l'accompagnement a pour finalité d'observer les pratiques du conseiller et son relationnel client afin, soit de le soutenir en détectant avec lui ses points à améliorer, soit de valoriser ses bonnes pratiques dans le but d'en faire profiter l'ensemble de l'équipe commerciale.

Les conditions dans lesquelles s'exerce un accompagnement doivent être au service de cette finalité. C'est pourquoi les règles suivantes sont posées:

- par principe, pour réaliser un accompagnement le nombre d'intervenant ne doit pas excéder une personne ;

---

Références :

Domaine : RESSOURCES HUMAINES

Rubrique : Droits et Obligations

Sous Rubrique :

Diffusion : C1 - Interne

12 / 14



LA POSTE

**prolongation de certaines mesures de l'accord de méthode et mesures sociales sur les métiers de conseil bancaire et de l'accord sur le management commercial**

- un délai de prévenance raisonnable doit être respecté pour indiquer au conseiller bancaire qu'il va bénéficier d'un accompagnement dès lors que cet accompagnement n'a pas lieu à son initiative ;
- un retour systématique au conseiller bancaire doit être fait après chaque accompagnement selon la forme choisie par le manager.

### **3.2 Des contrôles a posteriori en appui des conseillers bancaires**

Si le manager est en charge du contrôle de premier niveau, le Contrôleur des Opérations Bancaires a pour mission de garantir la conformité à la réglementation bancaire. Son rôle est d'apprécier la régularité des opérations réalisées et de vérifier la qualité des dossiers.

Le principe a été posé selon lequel une restitution individuelle des contrôles réalisés doit être effectuée en face à face par les COB vis-à-vis des conseillers bancaires contrôlés sachant que cette restitution a pour finalité de professionnaliser ces derniers dans le but d'améliorer le niveau de qualité. Le conseiller bancaire dispose d'un droit de réponse écrite qui est annexé au rapport du contrôleur bancaire.

Par ailleurs, dans le cadre des parcours de formation destinés aux conseillers bancaires et mis en œuvre par l'Ecole de la Banque et du Réseau, une formation renforcée est dispensée sur le domaine de la déontologie et de la conformité.

## **4. LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

### **4.1 Le suivi de la qualité de vie au travail**

La Poste a mis en place depuis plusieurs années des dispositifs d'écoute des postiers qui rencontrent une difficulté particulière dans leur activité professionnelle.

Les indicateurs ci-après font l'objet d'un suivi :

- le nombre de recours aux dispositifs de soutien de La Poste par les conseillers bancaires ;
- le taux d'absentéisme et notamment la proportion des congés maladie inférieurs à 7 jours ;
- le nombre de temps partiel ;
- le nombre de conseillers bancaires promus ;
- le nombre de parcours qualifiant réussis ;
- le taux de formation.

---

Références :

Domaine : RESSOURCES HUMAINES

Rubrique : Droits et Obligations

Sous Rubrique :

Diffusion : C1 - Interne

13 / 14



LA POSTE

**Prolongation de certaines mesures de l'accord de méthode et mesures sociales sur les métiers de conseil bancaire et de l'accord sur le management commercial**

La liste de ces indicateurs peut être complétée notamment à partir d'extraits du baromètre social mis en place au sein du Réseau et au sein des Services Financiers.

Enfin, la feuille de route des managers opérationnels doit intégrer pour un tiers la qualité du management commercial.

## **4.2 Un droit à la déconnexion reconnu**

Ce paragraphe a pour objet de rappeler le contenu de l'article consacré à ce sujet dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à La Poste.

« Les technologies de l'information et de la communication (TIC) font partie intégrante de l'environnement de travail et sont nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Porteuses de lien social, facilitant les échanges et l'accès à l'information, elles doivent toutefois être utilisées à bon escient dans le respect des personnes et de leur vie privée.

En ce sens, chacun devra agir de sorte :

- que l'usage de la messagerie ne puisse se substituer au dialogue et aux échanges physiques ou oraux qui contribuent au lien social dans les équipes et préviennent de l'isolement ;
- que le droit à la « déconnexion » de chacun, en dehors de son temps de travail effectif, soit respecté. L'usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone en soirée ou en dehors de jours travaillés doit être justifié par la gravité et l'urgence et/ou l'importance exceptionnelle du sujet traité. Il est rappelé que nul n'est, quoi qu'il en soit, tenu de répondre aux mails ou messages, SMS, adressés durant ces périodes ;
- en dehors des jours et horaires habituels de travail, le rédacteur d'un message devra utiliser les fonctions d'envoi différé. Dans tous les cas, La Poste s'engage à généraliser l'ajout de la phrase suivante à sa signature, phrase qui a évolué en mai 2016 et qui doit dorénavant être rédigée ainsi : « *Si vous recevez ce mail en dehors de vos heures de travail ou pendant vos congés, vous n'avez pas à y répondre immédiatement, sauf en cas d'urgence exceptionnelle* » ;
- de respecter l'objet et la finalité des moyens de communications mis à disposition, tant en termes de formes que de contenu (donner la bonne information, au bon interlocuteur, au bon moment).