

Accord social d'accompagnement du Schéma d'orientation de la Direction des Services Ressources Humaines (DSRH) 2019-2021.

PREAMBULE

A l'horizon 2020, La Poste a pour ambition de devenir la plus grande entreprise de proximité humaine pour mieux servir et répondre aux besoins actuels et futurs de chacun de ses clients, consolider sa performance et offrir un avenir à chaque postier(ère).

Pour ce faire, et pour tirer profit du numérique, Le Groupe La Poste a engagé sa transformation.

Les nouvelles exigences que le numérique suscite de la part de nos clients et la rapidité d'accès et de traitement de l'information qu'il permet, se propagent à l'ensemble de l'entreprise et jusqu'à ses fonctions supports.

Pour relever ces défis, les 12 filières supports (Achats ; Administration et Services Généraux ; Audit Risques et Contrôle Interne ; Communication ; Comptabilité ; Contrôle de Gestion ; Immobilier ; Juridique ; Qualité ; Ressources Humaines ; Sécurité ; Systèmes d'Information) doivent se transformer au service du développement du Groupe.

A travers « Servir le Développement », les filières supports ont pour ambition d'anticiper les évolutions du monde numérique et les besoins des clients, de travailler autrement et mieux travailler ensemble, d'acquérir les compétences de demain pour développer de nouvelles expertises fondées sur les meilleures pratiques, de partager ces expertises et mieux s'organiser pour innover davantage, et enfin, d'améliorer le bon fonctionnement de l'entreprise en recherchant les organisations les plus adaptées.

Le Groupe La Poste a pris l'engagement d'accompagner chaque postier(ère) dans cette transformation, et de donner à chacun la possibilité d'en être acteur et bénéficiaire.

C'est dans le cadre de la transformation de la filière Ressources Humaines que la Direction des Services Ressources Humaines (DSRH) a été créée, le 1^{er} janvier 2018.

Cette direction à compétence nationale regroupe, aujourd'hui, l'ensemble des Centres de Services Ressources Humaines (CSRH) du territoire national (70 entités, toutes branches confondues), dont les centres dits « spécialisés » (versement des allocations chômage, gestion des affiliations, gestion des retraites des postiers de la Maison Mère).

Le contexte de forte évolution technologique (modernisation des outils, digitalisation des activités) va progressivement entraîner une évolution des métiers en CSRH vers plus d'analyse, de fiabilisation des données, de supervision de l'activité ou encore de conseil aux clients.

A travers son **Schéma d'orientation défini sur la période 2019-2021**, la DSRH se fixe, dès lors, l'ambition de créer les conditions de la réalisation d'une gestion administrative et de paie

des personnels (GAPP) de la Maison Mère de qualité, simplifiée, garantissant l'équité de traitement, au service de tous les postiers, ouverte à de nouvelles prestations.

Par ce schéma, la DSRH vise à devenir, d'une part, un opérateur performant et reconnu par ses clients, et d'autre part, une organisation où les collaborateurs sont engagés, reconnus et fiers de leur métier.

Les orientations stratégiques porteront sur cinq axes :

- 1. Une qualité de service homogène et reconnue par nos clients,**
- 2. Une modernisation des prestations de la DSRH,**
- 3. Une organisation des CSRH performante, multi branche et optimisée dans son maillage territorial,**
- 4. Une valorisation des métiers en CSRH,**
- 5. Un nouveau modèle managérial.**

Pour mettre en œuvre ces orientations, et au-delà des mesures et garanties résultant des accords nationaux La Poste « Un avenir pour chaque postier » et « Servir Le Développement », les dispositions qui suivent, visent à adapter et renforcer nos engagements, en regard des spécificités des fonctions supports, et plus particulièrement en matière de formation et d'accompagnement, pour l'ensemble des postiers(ères) exerçant au sein de la DSRH.

Cet accord ne constitue pas une approbation implicite ou explicite de la part des organisations syndicales signataires, des projets qui seront engagés par la DSRH dans le cadre de son schéma d'orientation 2019-2021.

PROJET

SOMMAIRE

- I. CHAMP D'APPLICATION
 - II. LA GPEC, ANTICIPATION ET PREPARATION DES TRANSFORMATIONS
 - II.1. *Une GPEC des métiers de la GAPP*
 - II.2. *Une démarche s'articulant autour de trois orientations*
 - III. UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCE ET PERSONNALISE POUR CHAQUE POSTIER(ERE)
 - III.1. *Les dispositifs*
 - III.2. *Création de parcours qualifiants*
 - III.3. *Une offre de formation dédiée aux managers*
 - III.4. *Les acteurs de la mobilité*
 - III.5. *Les acteurs de la formation*
 - IV. DES GARANTIES ET ENGAGEMENTS RENFORCES
 - V. DES MESURES EXCEPTIONNELLES POUR ACCOMPAGNER LES EVOLUTIONS
 - V.1. *Attribution d'une prime exceptionnelle*
 - V.2. *Regroupement des équipes présentes sur la même agglomération*
 - V.3. *Adaptation de l'organisation du travail liée à l'exercice de missions supplémentaires*
 - V.4. *Plan de promotion*
 - V.5. *Comblement de postes vacants*
 - V.6. *Renouvellement du parc informatique et amélioration des outils*
 - VI. MOBILITE ET FLUIDITE
 - VI.1. *Accompagnement des mobilités choisies*
 - VI.2. *Accompagnement des mobilités géographiques*
 - VI.3. *Accompagnement des mobilités fonctionnelles*
 - VI.4. *Accompagnement des Responsables des CSRH*
 - VI.5. *Autres dispositifs d'accompagnement à la réalisation de projets personnels et à la mobilité*
 - VII. QUALITE DE LA VIE AU TRAVAIL / EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE – VIE PERSONNELLE
 - VII.1. *Qualité de vie au travail*
 - VII.2. *Développement du télétravail*
 - VII.3. *Démarche participative : prise en compte de l'avis de l'ensemble des postier(ère)s de la DSRH*
 - VII.4. *Responsabilité sociale et environnementale*
 - VIII. HANDICAP
 - VIII.1. *Maintien dans l'emploi*
 - VIII.2. *Accompagnement renforcé des collaborateurs BOE et/ou de plus de 55 ans*
 - IX. MESURES SPECIFIQUES AUX POSTIERS(ERES) SENIORS
 - X. CLAUSES FINALES
 - X.1. *Durée de l'accord et entrée en vigueur*
 - X.2. *Suivi de l'accord*
 - X.3. *Révision*
 - X.4. *Modalités de dépôt*
 - X.5. *Consultation des instances sociales compétentes*
- ANNEXES
- 1. *Méthode de conduite du changement en vigueur à La Poste*
 - 2. *Indicateurs de suivi*

I. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des postières et des postiers de la Maison Mère, rattachés aux entités relevant du périmètre de compétence de la Direction des Services Ressources Humaines (situation des effectifs présents au 01/01/2019, hors DOM).

II. LA GPEC, ANTICIPATION ET PREPARATION DES TRANSFORMATIONS

En projetant à 2021 les organisations, les métiers et les compétences des métiers de la GAPP, et à l'instar du Groupe La Poste dans son programme « Servir le Développement », la DSRH se donne les moyens d'incarner son engagement social d'anticipation et de transformation progressive, et de répondre à l'ambition de construire un avenir pour chaque postier.

A travers notamment son schéma d'orientation 2019-2021, la DSRH utilisera pleinement cette projection, tant pour la réussite de sa transformation, au plan managérial et opérationnel, que pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au sein de la filière Ressources Humaines, et pour le compte des métiers de la GAPP.

Les conditions de mise en œuvre de ces engagements sont détaillées ci-après, et seront déclinées au travers de l'examen des projets ou sous-projets liés au schéma d'orientation 2019-2021 qui sera mis en œuvre au niveau de la DSRH.

II.1. Une GPEC des métiers de la GAPP

Les enjeux de transformation des métiers de la GAPP nécessitent une démarche d'anticipation qui permet à chaque postier(ère) d'avoir de la visibilité sur l'évolution des métiers et les parcours d'évolution professionnelle au sein de la filière Ressources Humaines et des autres filières du Groupe La Poste.

C'est pourquoi, par le présent accord, la DSRH s'engage à :

- donner de la visibilité sur les métiers et les compétences de la GAPP, en mobilisant l'ensemble des dispositifs existants,
- offrir aux postières et aux postiers de la DSRH des parcours d'évolution professionnelle facilitant le développement des compétences et l'employabilité vers les métiers de la filière, les nouveaux métiers et les métiers en développement au sein du Groupe La Poste,
- améliorer la visibilité en matière de parcours en mettant l'accent sur ceux qui offrent des perspectives de développement aux postiers(ères),
- proposer aux postiers(ères) un soutien renforcé correspondant à leur projet pour les aider dans la construction de leur parcours.

II.2. Une démarche s'articulant autour de trois orientations

L'accord « Un avenir pour chaque postier » a défini le socle commun au périmètre La Poste en matière de politique, d'organisation et de dialogue social concernant la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Les trois grandes orientations de la GPEC menée par la DSRH, avec le soutien de la DRH Groupe, seront les suivantes :

1. Le partage du sens sur l'évolution stratégique des métiers de la GAPP : les projets de la filière RH et son ambition stratégique à horizon 2021,
2. La définition des principaux métiers de la GAPP et les compétences attendues :
 - Le métier de Technicien RH Paie,
 - Le métier d'Expert RH,
 - Le métier de Manager RH,
 - Le métier de Chargé de la relation client interne,
3. Les grandes orientations en termes de formation.

Il est rappelé que des travaux ont été menés en 2018 pour simplifier les référentiels des compétences, identifier les compétences transverses à chaque filière support, avec une vision prospective des compétences à développer.

Par ailleurs, un référentiel des métiers de la GAPP a été construit au niveau de la DRH Groupe, dans une vision prospective et pour permettre à chacun(e) de se projeter sur les compétences à développer.

A travers cette démarche de GPEC, la DSRH contribuera à définir une progression de fonctions supports, et permettre la progression des postier(ère)s dans leur parcours professionnel. Cette progression se traduira individuellement, par une montée en compétences de chacun(e), et par une plus forte professionnalisation, et donc reconnaissance, des métiers de la GAPP de la filière RH.

Dans cette perspective, fortement collaboratrice, la fonction support devient plus que jamais essentielle à la réussite du Groupe.

Un point spécifique sur le dispositif de GPEC sera systématiquement réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant notamment le nombre et la nature des mobilités réalisées (intra-DSRH, entrantes et sortantes).

III. UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCE ET PERSONNALISE POUR CHAQUE POSTIER(ERE)

La Poste s'engage à renforcer les moyens mis à disposition des postiers(ères) pour favoriser l'adéquation des compétences aux besoins stratégiques de chaque filière et proposer une offre d'accompagnement adaptée.

Les postiers(ères) des filières RH et SI doivent accompagner tout à la fois la transformation de la Poste et se transformer dans le même temps.

Ce point sera pris en compte dans l'organisation de ces filières afin qu'elles soient en mesure d'assurer pleinement leur mission d'accompagnement des autres filières.

III.1. Les dispositifs

Chaque postier(ère) de la DSRH est impacté(e) seulement si sa fonction est modifiée (mobilité fonctionnelle et/ou géographique).

Un changement de rattachement hiérarchique ne conduit donc pas à ce que le (la) postier(ère) soit considéré(e) comme impacté(e) dans le cadre du Schéma d'orientation national de la DSRH.

Les dispositifs prévus par cet accord sont valides jusqu'au 31 décembre 2021.

Tout(e) postier(ère) concerné(e) est bénéficiaire des mesures de formation ou d'évolution de compétences. Les mesures financières relatives à la mobilité fonctionnelle ou géographique concerneront les postiers(ères) de la DSRH impacté(e)s.

Tout(e) postier(ère) impacté(e) par le Schéma d'orientation national 2019-2021 bénéficie, s'il (elle) le souhaite, des mesures suivantes :

- Un bilan des compétences ou professionnel ;
- Des ateliers collectifs portés par la DRH de la Direction pour aider, notamment, à la préparation de son projet professionnel, à la préparation du CV et à la préparation aux entretiens ;
- Des stages de découverte et d'immersion d'autres métiers/ d'autres filières adaptés pour chaque besoin et demande ;
- Une préparation au changement de métier, au sein d'une même filière, ou changement de filière professionnelle (passage du fonctionnel à l'opérationnel, passage d'une filière à une autre), avec des actions d'accompagnement ;
- Un appui au projet de préparation à d'autres mobilités pour les postiers(ères) qui le souhaitent : formation fonction publique, économie sociale et solidaire, création d'entreprise, mobilité volontaire sécurisée...

Dans le cadre de son Schéma d'orientation, la DSRH renforcera ses dispositifs de formation pour les postiers(ères) rattachés aux entités qui la composent :

- Renforcement du parcours de formation initial pour chacun des métiers,
- Création de parcours qualifiants pour accompagner les postiers des fonctions supports dans des évolutions intra-filière en développant des compétences clés communes aux filières,

Ainsi, un accompagnement au développement des compétences est renforcé pour chaque postier(ère) de la DSRH, quel que soit leur choix d'évolution professionnelle, avec des actions adaptées à chaque situation, telles que :

- L'évolution de fonction :
 - Accompagnement managérial de l'évolution professionnelle et du développement des compétences des collaborateurs
 - Formations sur l'apprentissage de nouvelles compétences
- Le changement de métier au sein de la GAPP et/ou de la filière RH :
 - Accompagnement managérial de l'évolution professionnelle et du développement des compétences des collaborateurs
 - Formation aux fondamentaux des métiers et de la filière
 - Parcours d'intégration et de professionnalisation sur un nouveau métier

Par ailleurs, ils bénéficieront, également, de l'offre de formation transverse proposée par La Poste, telle que :

- Des formations communes et ouvertes à tous, pour développer les compétences transverses à l'ensemble des filières (ex: conseil et orientation client, gestion de projet...),
- Des formations sur les fondamentaux de chacune des filières supports,
- Des formations spécifiques métier pour chaque filière (alimentées au démarrage de l'existant notamment par les filières elles-mêmes, l'EBR et l'USCC et complétées par l'Institut du Développement des besoins nouveaux et prioritaires);
- L'offre de développement sur le socle de compétences de base, dont les compétences numériques / la culture digitale
- L'offre de l'Institut du Management pour les managers, qui propose deux formations pouvant principalement répondre aux enjeux des filières supports : le management fonctionnel et le management à distance.

Un point spécifique sur les dispositifs de formation et le nombre de bénéficiaires sera systématiquement réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant notamment le nombre de jours de formation suivis.

III.2. Création de parcours qualifiants

En 2019, la DSRH lance de nouveaux parcours qualifiants pour compléter l'accompagnement proposé aux postiers(ères) dans leur évolution professionnelle et le développement de leurs compétences.

Conformément aux dispositions de l'accord « Un avenir pour chaque postier », un parcours qualifiant est un parcours de formation d'une durée minimale de 70 heures, composé d'actions de développement à suivre sur une période de 12 mois maximum.

Le parcours est accessible aux fonctionnaires, aux salariés en contrat à durée indéterminée, aux agents contractuels de droit public afin de permettre au (à la) postier(ère) de renforcer une ou plusieurs compétences clés sur son poste et/ou répondre aux souhaits de développement professionnel du (de la) postier(ère). Il est validé par une certification définie et délivrée par Le Groupe La Poste.

Les postiers(ères) ayant suivi l'ensemble du parcours qualifiant et réussi l'évaluation de fin de parcours bénéficient d'une prime individuelle de qualification conformément aux dispositions nationales (1000 euros pour les postiers de la classe II et 1300 euros pour ceux de la classe III).

Sur cette base, la DSRH s'engage à mobiliser les moyens nécessaires pour que l'ensemble des Techniciens RH Paie volontaires soient engagés dans un parcours qualifiant d'ici fin 2023.

Pour y parvenir, la DSRH s'engage à ce que **300 postiers(ères) au minimum**, bénéficient - sur la durée de l'accord (donc d'ici fin 2021) - d'un parcours qualifiant dédié, afin de renforcer et développer des compétences clés définies. Les critères pour organiser la programmation seront définis dans le schéma d'orientation de la DSRH.

Cette mesure concernera principalement les trois principaux métiers de la GAPP : **les Techniciens RH Paie, les Experts GAPP et les Chargés de la Relation Client Interne.**

Un point spécifique sur le dispositif de parcours qualifiants sera systématiquement réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant notamment le nombre de parcours initiés au sein de la DSRH.

III.3. Une offre de formation dédiée aux managers

La DSRH souhaite élaborer un dispositif complet de formation et de montée en compétence de ses managers (Manager RH, Responsable de pôle, Directeur de CSRH) qui intègrent leur nouveau poste.

Cette ambition passera, prioritairement, par un passeport métier et un accompagnement du type « mentoring » (accompagnement professionnel d'une personne par une autre plus expérimentée qui s'inscrit dans la durée et qui offre un suivi personnalisé pour développer sa carrière)

Cet accompagnement répond à trois objectifs :

1. Suivre la montée en compétence,
2. Préparer les plans de remplacement,
3. Repérer nos talents et leur proposer des parcours de carrière adaptés.

Développement de la bienveillance et du dialogue dans les pratiques managériales de la DSRH

Dans le cadre de cet accord, et à compter de 2019, la DSRH s'engage à généraliser, sur tous ses sites et pour toutes ses équipes, **la démarche « ParlonZen »**

Cette démarche a déjà été initiée dans plusieurs CSRH, sous l'appellation « Espaces de Discussion sur le Travail » (EDT).

Elle permettra à chaque collectif de postier(ère)s de la DSRH de s'exprimer, au cours de moments dédiés, sur ses conditions de travail locales, de faire des propositions d'amélioration.

En complément, la DSRH va mettre en œuvre un dispositif structuré de **valorisation du management bienveillant**.

Ce dispositif s'appuiera sur une sensibilisation de chaque manager à l'importance d'une posture bienveillante et respectueuse dans la qualité de vie et le bien être des équipes au travail, posture qui prend également le temps d'écouter et de donner le sens aux équipes.

Cette sensibilisation sera faite à travers des **conférences**, des **formations** ainsi que des **ateliers de partage** et de **co-développement**.

Pour appuyer cette démarche, des compétences relationnelles et des aptitudes à la gestion de la complexité sociale seront intégrées dans le référentiel des Directeurs de CSRH, des membres du CODIR et des managers de proximité. Des indicateurs de suivi sur ces critères seront intégrés au Système d'Excellence.

III.4. Les acteurs de la mobilité

Le Conseiller en évolution professionnelle (CEP) est l'interlocuteur de proximité pour accompagner chaque postier dans son projet d'évolution professionnelle.

Il assure la qualification du besoin d'accompagnement du projet individuel en lien avec le DRH/RRH et le manager du (de la) postier(ère) concerné(e).

Le CEP est en lien permanent avec l'Espace Mobilité Recrutement du Groupe (EMRG) de sa région, et le sollicite en cas de besoin d'appui ou lui transmet les dossiers en cas de souhait de mobilité vers une autre branche.

Dans le cadre du Schéma d'orientation 2019-2021, les équipes RH de la DSRH seront mobilisées pour assurer notamment un suivi spécifique et global des situations individuelles.

Elles interviendront en complémentarité des actions de proximité du ou des CEP pour :

- garantir à chaque postier qui le souhaite la rencontre avec un expert de l'évolution professionnelle sur leur lieu de travail ou sur un lieu en proximité,
- faire bénéficier de la vision de l'emploi agrégée sur la région et le territoire national : mise en avant des possibilités et des postes proposés,
- coordonner les actions des CEP des Branches sur une même région en assurant un suivi de l'ensemble des collaborateurs, mais également en partageant un vivier commun.

III.5. Les acteurs de la formation

Depuis janvier 2018, la DSRH compte **11 formateurs internes** répartis sur plusieurs CSRH, dont une postière nouvellement recrutée en fin d'année 2018.

Pour renforcer la montée en compétence et faire face à la transformation digitale des prestations GAPP, la DSRH développera sa filière de formateurs internes. Ainsi, en 2019, l'ambition est de disposer d'une équipe de **12 formateurs internes** (le CSRH e-services n'est pas intégré dans le périmètre cible de cette équipe).

Consciente des changements imposés par le renforcement de la couverture territoriale dans le domaine de la formation, la DSRH s'engage à négocier, avant sa mise en œuvre, les modalités et l'accompagnement de la nouvelle organisation du réseau des formateurs, avec une attention particulière à l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle.

Par ailleurs, le métier de Formateur est conçu sur deux niveaux de classification, III-2 et III-3. A ce titre, la DSRH s'engage à intégrer ces deux niveaux de compétences au sein de la structure fonctionnelle de la direction, afin d'offrir un parcours professionnel et de permettre aux formateurs de se projeter sur d'autres fonctions.

IV. DES GARANTIES ET ENGAGEMENTS RENFORCES

Pour la durée du présent accord, la DSRH s'engage sur les garanties suivantes, définies au niveau La Poste :

- Dans le cadre de la mise en œuvre du Schéma d'orientation 2019-2021, aucune mobilité géographique ne sera imposée sur une autre agglomération ou région. Si le collaborateur exprime un souhait de mobilité, interne ou externe à la direction, géographique ou fonctionnelle, la DSRH s'engage à l'accompagner dans la réalisation de son projet professionnel.
- Tout poste disponible sur un poste de la DSRH est pourvu par une ressource interne au groupe La Poste. Les recrutements externes au groupe ne pourront se faire que par dérogation et exception nationale.

- Les éventuel(le)s postier(ère)s en situation de réorientation bénéficieront de l'ensemble des dispositions et des actions d'accompagnement prévues dans l'accord national « Servir Le Développement ». Par ailleurs, à compétences égales, ces postier(ère)s seront également prioritaires dans le cadre d'un recrutement interne à la DSRH. La décision du recruteur sera formulée au postulant dans le cadre d'un entretien individuel formalisé en explicitant les raisons.
- Les mobilités fonctionnelles seront favorisées par la recherche de proximité de compétences.
- Chacune des étapes de la **méthode de conduite du changement de La Poste** (présentées en annexe 1 du présent accord), qui prévoit notamment des études d'impact et l'écoute individuelle des personnes concernées, sera respectée.
- Chaque postier(ère) bénéficiera d'un parcours de développement des compétences sur la période concernée 2019-2021. L'accompagnement en formation sera renforcé pour les postiers(ères) en réorientation (par exemple : le nombre de jours).
- Les montants de l'ensemble des mesures d'accompagnement, des éléments de rémunération, des formations, seront communiqués aux postiers(ères) concerné(e)s avant leur mobilité, pour leur garantir une prise de décision sur la base de conditions clairement définies.
- Un appel à candidature doit correspondre à un poste disponible, et aucun postier(ère) ne sera amené(e) à postuler sur sa propre fonction.

Un point spécifique sur les postes en cours de comblement sera systématiquement réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant notamment le nombre des postes, les fonctions recherchées, la localisation ...) sur l'ensemble du périmètre de la DSRH.

V. DES MESURES EXCEPTIONNELLES POUR ACCOMPAGNER LES EVOLUTIONS

V.1. Attribution d'une prime exceptionnelle

La DSRH s'inscrit dans la mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement de la mobilité interne prévus par l'accord national « Servir le Développement ».

Aussi, au sein des CSRH, les principaux changements sont liés à l'évolution du référentiel des fonctions. Ces évolutions se traduisent notamment par :

- le renforcement de la polyvalence dans le domaine de la GAPP, capacité à traiter les deux statuts, traitement des opérations de bout en bout au sein des processus GAPP, capacité à la relation client, à l'accueil client, développement des qualités d'analyse dans le traitement des opérations et de l'expertise GAPP...),
- un accroissement des compétences demandées : techniques (double statut, capacité à traiter une opération de bout en bout, capacité à traiter de la paie et de la gestion administrative...) et cognitives (capacités d'analyse, de fiabilisation des données de paie, capacité à la synthèse, communication orale et écrite, notamment par mail, capacité à l'accueil client, capacité de conseil aux clients, compétences pédagogiques...)

Sur cette base, et pour accompagner l'effort d'adaptation de l'ensemble des postier(ère)s exerçant une activité à la DSRH, le montant de la prime a été évalué à **800 euros bruts par agent**.

Seront concernés par cette prime, les postier(ère)s présents à la DSRH **le 1^{er} janvier 2019** (Fonctionnaires/salariés/CDD), avec une ancienneté **de 6 mois minimum**.

Cette prime sera versée en une fois, au cours du second trimestre 2019.

V.2. Regroupement des équipes présentes sur la même agglomération

Pour répondre aux nombreuses sollicitations des postier(ère)s sur le devenir de leur site, et donc l'avenir de leur emploi, la DSRH met en place **des regroupements des équipes** dans les agglomérations où les CSRH sont sur plusieurs sites.

Par cette action, la DSRH souhaite proposer des organisations permettant le déploiement de tous les métiers et fonctionnalités en CSRH.

Dans ce contexte, la DSRH fixe une prime d'accompagnement d'un montant **de 150 euros bruts** à chaque postier(ère) qui déménagerait sur un autre site de l'agglomération.

En outre, les dispositions les plus favorables seront mises en place s'agissant de l'accompagnement à la mobilité (cf. dispositions de l'accord « Un avenir pour chaque postier »)

Les postier(ère)s volontaires seront sollicités pour participer au choix d'aménagement du nouveau site au travers de groupes de travail.

V.3. Adaptation de l'organisation du travail liée à l'exercice de missions et responsabilités supplémentaires

Un certain nombre de Techniciens RH Paie en CSRH tiennent un rôle spécifique au sein de leur équipe, en complément de leurs attributions courantes et habituelles liées à la gestion de leur propre portefeuille de clients.

Les missions complémentaires identifiées sont principalement les suivantes :

- **Une animation fonctionnelle** auprès des autres membres de l'équipe (module),
- **Une maîtrise technique importante**, qui peut les positionner en tant que « Référent(e) » au sein de l'équipe, en vue d'accompagner leurs co-équipiers dans le traitement de situations complexes ou l'approfondissement de sujets/ questions techniques (ex : SIRH)
- **Un tutorat auprès d'un ou plusieurs collaborateurs** (nouveaux arrivants, intérimaires...).

En cas de besoin, la DSRH s'engage, dès lors, à proposer le principe d'un aménagement du périmètre et de la dimension du poste des postier(ère)s identifiés (ex : révision de la dimension du portefeuille de clients...). Ces aménagements seront définis au niveau local du CSRH, en fonction de la situation de l'équipe, des besoins et de l'organisation du traitement de l'activité.

Un point spécifique sur le recensement des postier(ère)s concernés par cette situation sera réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant notamment le nombre et les fonctions sur l'ensemble du périmètre de la DSRH.

V.4. Plan de promotion

Pour valoriser le niveau et la qualité des compétences de la fonction de Technicien RH Paie, tous les postiers(ères) de la DSRH positionnés sur la fonction de Gestionnaire RH Paie ou de Technicien Paie RH de niveau II.2 au 1^{er} janvier 2019 pourront évoluer, à terme, **vers la fonction de Technicien RH Paie qui sera classifiée II.3 (la fiche de fonction sera décrite dans le schéma d'orientation de la DSRH).**

Cette promotion sera réalisée par le dispositif de **Reconnaissance d'Acquis Professionnels (RAP) pour l'accès au niveau II.3**, selon les modalités en vigueur au sein du Groupe.

La date retenue pour la mise en œuvre complète de ce dispositif de promotion est fixée **au 31 décembre 2021**.

L'intégration à ce dispositif sera conditionnée par une ancienneté de **6 mois minimum** sur la fonction, afin de garantir l'acquisition des Unités de Compétences requises.

Les modalités de mise en œuvre de ces campagnes de promotion seront formalisées par un calendrier de publication des ouvertures de promotion au titre de la DSRH.

Un point spécifique sur les mesures promotionnelles annuelles sera réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant notamment le nombre et les fonctions sur l'ensemble du périmètre de la DSRH.

V.5. Comblement de postes vacants

Dans le cadre de sa politique de gestion prévisionnelle des effectifs et son plan de comblement des postes, la DSRH s'engage à recruter, au cours de l'année 2019, **30 nouveaux postier(ère)s** au sein de la DSRH. Ces recrutements seront prioritairement effectués au sein du Groupe La Poste, par le dispositif d'appel à candidature, et via l'appui des EMRG.

Un point spécifique sur les recrutements à la DSRH sera réalisé dans le cadre des commissions de suivi.

V.6. Renouvellement du parc informatique et amélioration des outils

Un état des lieux, réalisé sur l'ensemble du parc informatique de la DSRH en 2018, a mis en évidence la nécessité de procéder à son renouvellement et à améliorer les outils en place.

Ce constat a conduit, dès lors, à décider du **renouvellement d'ordinateurs et de proposer des socles informatiques communs à tous**.

Les dotations ont démarré à l'automne 2018 et le nouveau matériel sera progressivement installé sur chaque site, au cours de l'année 2019.

En parallèle, les opérations de dématérialisation et d'archivage des dossiers de personnel en CSRH, ont démarré avec la mise en place des doubles écrans qui se fait progressivement.

D'ici la fin 2019, plus de **1000 écrans, 1700 ordinateurs fixes et 1800 casques audio** qui seront attribués aux postier(ère)s de la DSRH.

La DSRH s'engage, à cette occasion, à diffuser et faire appliquer les normes informatiques et les bonnes pratiques permettant une bonne adaptation du poste de travail à la situation professionnelle de chaque postier(ère), sur **des principes d'ergonomie du poste de travail**.

Par ailleurs, les postier(ère)s seront parties prenantes de la modification de leur poste de travail, notamment avec la dotation de doubles écrans.

VI. MOBILITE ET FLUIDITE

La DSRH propose un dispositif d'accompagnement individuel pour toutes les mobilités fonctionnelles intra DSRH.

Le dispositif de MEP « **Mon Evolution Professionnelle** », sera l'outil de dialogue entre le manager et le postier(ère) dès lors qu'un projet professionnel sera formalisé.

L'ensemble des MEP et des projets professionnels seront présentés dans le cadre de la GPEC de la DSRH, dont les orientations ont été précisées ci-avant.

VI.1. Accompagnement des mobilités choisies

Pour les postier(ère)s des classes I à III de la DSRH, toute mobilité choisie au sein de La Poste, donnera lieu au versement **d'une indemnité d'accompagnement**, conformément à l'engagement de l'accord national « Servir Le Développement ».

Pour les cadres relevant du Groupe A, **une indemnité d'adaptation** pourra être versée également, selon les dispositions du même accord national.

Accompagnement spécifique à la mobilité géographique choisie d'un(e) postier(ère) affecté(e) dans un site de moins de 5 personnes :

L'engagement de la DSRH porte sur le **maintien des postier(ère)s** au plus près de leur lieu de vie.

Pour les équipes constituées de moins de 5 collaborateurs sur un site, la DSRH mettra en place une Cellule d'Accompagnement Individualisé (CAI) qui aura la charge de réaliser **un suivi individualisé rapproché pour chaque postier travaillant sur ces sites**.

Parallèlement, la DSRH mettra en œuvre des modalités de dialogue social ad hoc pour accompagner chacun.

L'objectif de la DSRH est de prendre en compte la situation des équipes, notamment à travers la prévention du risque d'isolement et l'accompagnement des équipes restreintes.

A ce titre, la DSRH met en place - sur la période définie par le présent accord (2019-2021) - **une fonction de Technicien RH Paie de niveau III.1 (faisant appel à des compétences supplémentaires par rapport au niveau II.3)**, dans les équipes distantes sans encadrant(e) sur place.

Par ailleurs, si un(e) postier(ère) affecté(e) dans l'un de ces sites (moins de 5 personnes) souhaite réaliser une mobilité géographique intra-DSRH vers un autre site de la direction de plus de 20 collaborateurs, et si cette opération entraîne un changement de résidence, la DSRH s'engage **à proposer un poste en adéquation avec ses compétences, sur le site preneur**.

Dans ce cadre, la DSRH propose également **une prime de mobilité géographique** selon les dispositions de l'Accord « Servir le Développement ».

VI.2. Accompagnement des mobilités géographiques

En cas de mobilité géographique liée à la mise en œuvre du Schéma d'orientation 2019-2021 de la DSRH, tout déménagement de plus de 50 kms, effectué pour se rapprocher de sa nouvelle entité de rattachement, donnera lieu **au versement de la prime** prévue pour accompagner un changement de domicile familial dans l'accord « Servir le Développement ».

En outre, La Poste prendra en charge **100% des surcoûts éventuels** de transports en commun engendrés par l'allongement de trajet domicile-travail.

Cette prise en charge vaudra pour une durée de **3 ans**, à compter de la date de prise du nouveau poste, et pourra concerner les abonnements de métro, tram, train ou de type « Vélib ».

VI.3. Accompagnement des mobilités fonctionnelles (hors promotion)

Certains postes clés et à forts enjeux connaissent, aujourd'hui, un déficit de candidature. Pour inciter à la mobilité fonctionnelle, la DSRH met en place le principe d'une prime d'adaptation au poste d'un montant de **800 euros bruts** pour les candidats qui seraient retenus sur les postes suivants :

- Managers RH,
- Formateurs en CSRH,
- Chargés de la Relation Client Interne.

VI.4. Accompagnement des Responsables des CSRH

Les postes de Responsables de CSRH sont significativement modifiés par la mise en œuvre du nouveau schéma territorial des CSRH, qui est un des volets du Schéma d'orientation 2019-2021 de la DSRH.

Aussi, les futurs Directeurs de CSRH seront **sélectionnés dans le cadre d'Appels à candidatures sur les nouveaux postes créés**.

Pour les Responsables de CSRH actuels non retenus ou qui n'auraient pas souhaité se positionner, la DSRH proposera **3 postes en cohérence avec leurs compétences** durant la période de mise en œuvre du Schéma d'orientation.

Dans le cadre des projets d'évolutions liés à ce Schéma, et dans l'attente d'un poste, une mission en lien avec les compétences de chacun est formalisée.

Ce dispositif est encadré par l'accord national « Servir Le Développement ».

VI.5. Autres dispositifs d'accompagnement à la réalisation de projets personnels et à la mobilité externe

En complément des dispositions définies ci-dessus et des mesures complémentaires identifiées dans le présent accord, la DSRH s'engage à améliorer l'accompagnement de chaque postier(ère), dans la définition et la mise en œuvre de son projet professionnel, au travers notamment des dispositifs complémentaires suivants en vigueur à ce jour au niveau du Groupe La Poste :

- Le dispositif de mobilité vers les fonctions publiques,
- L'appui à la création d'entreprise,
- La mobilité volontaire sécurisée,
- Les dispositifs de mobilité vers le secteur de l'économie sociale et solidaire,
- L'appui au projet personnel.

Ces dispositifs ont en commun 3 grands principes :

- Une démarche volontaire et proactive de la part du (de la) postier(ère),
- Un accompagnement de tous les projets par un conseiller en évolution professionnelle,
- Une sécurisation des départs par la possibilité d'un retour à La Poste,

VII. QUALITE DE LA VIE AU TRAVAIL / EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE - VIE PERSONNELLE

VII.1. *Qualité de vie au travail*

Dans le cadre de la qualité de la vie au travail, la capacité d'intégrer de nouvelles activités par chaque postier(ère) de la DSRH (compétences, formation, charge de travail) sera prise en considération avant tout transfert d'activités.

Par ailleurs, dans un souci d'améliorer la qualité de vie au travail de l'ensemble de ses postier(ère)s, la DSRH met en œuvre les actions suivantes.

VII.2. *Développement du télétravail*

Le télétravail constitue un levier d'innovation et de promotion des technologies digitales dans lequel le Schéma d'orientation 2019-2021 de la DSRH s'inscrit pleinement.

Aussi, dans le cadre et le respect des conditions prévues par l'accord instituant le télétravail à La Poste, les demandes des postiers(ères) des filières supports souhaitant recourir à ce mode d'organisation du travail du fait de l'allongement de leur temps de trajet lié à la mise en œuvre du projet ou pour d'autres raisons, seront examinées avec une attention toute particulière. Le télétravail sera promu dans le cadre de cet accord.

Par ailleurs, pour chaque projet relevant du Schéma d'orientation 2019-2021 susceptible de conduire à un éloignement géographique, la DSRH s'engage :

- à communiquer, dès la phase de dialogue social dédié au projet concerné, la liste des fonctions éligibles au télétravail,
- à engager une étude de faisabilité pour étendre le cas échéant cette liste à d'autres fonctions,
- à rechercher des possibilités de sites de travail de proximité.

L'existence de télétravailleurs au sein des équipes conduit le manager à distance à bénéficier d'une formation spécifique à cet effet. Sur cette base, la DSRH appliquera l'accord national signé au niveau du Groupe le 27 Juillet 2018. Dans ce cadre, **un groupe de travail** est constitué pour déterminer les activités éligibles et les modalités d'application.

Cette opération permettra de fournir une liste des activités éligibles au télétravail pour les postier(ère)s de la DSRH, ainsi que les modalités opérationnelles à mettre en place.

Les dispositions définies permettront de prendre en compte les principes de confidentialité et les règles de gestion et de sécurité des données, inhérents aux métiers de la GAPP.

Un point spécifique sur le télétravail sera systématiquement réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant notamment le nombre de demandes et de contrat de télétravail signés pendant la durée de cet accord.

VII.3. Démarche participative : prise en compte de l'avis de l'ensemble des postiers et postières de la DSRH

Dans le cadre de la mise en œuvre des projets d'évolution organisationnelle, la DSRH propose, à travers le présent accord, de développer et renforcer une démarche de participation active de la part des équipes en direction et en CSRH.

Dans cette dynamique, **des ateliers de co-construction** seront proposés aux postier(ère)s sur des sujets qui concernent l'organisation du travail en CSRH, l'organisation et la prise en charge de la relation client, ou encore l'ajustement des formations.

Par ailleurs, la DSRH propose de poursuivre et de développer l'expérience **des rencontres mensuelles nationales** (dénommées : « Espaces DSRH ») organisée au niveau national.

Ces temps d'échanges et de partages entre postier(ère)s de la DSRH (affectés en CSRH principalement) ont vocation à partager le sens des évolutions et les difficultés rencontrées sur le terrain. Ces échanges alimentent également les réflexions sur de nombreux thèmes et permettent à la direction d'ajuster la mise œuvre. Ce temps d'écoute et de partage est un levier majeur de réussite pour nos projets, car fondé sur la confiance et le partage de nos bonnes pratiques.

Pour suivre la dimension de la qualité de vie au travail au sein de la DSRH, un point spécifique sera systématiquement réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant principalement le taux d'absentéisme global et par CSRH au sein de la DSRH.

VII.4. Responsabilité sociale et environnementale

Le déploiement des projets relevant du Schéma d'orientation 2019-2021 intégrera l'engagement de la DSRH d'être exemplaire en matière de responsabilité sociale et environnementale, notamment en développant les axes suivants dans le cadre d'un **Plan de Déplacement d'entreprise (PDE)** s'il existe, tels que :

- l'usage des transports en commun,
- l'optimisation des déplacements motorisés,
- le recours aux modes de déplacements doux.

VIII. HANDICAP

VIII.1. Maintien dans l'emploi

Attentive à la santé et à la qualité de la vie au travail des postier(ère)s de la Direction, et tout particulièrement de ceux qui sont fragilisés par la survenue du handicap, la DSRH réitère, par le présent accord, son engagement pour leur maintien dans l'emploi.

Au travers de l'accord conclu le 26 mai 2015, La Poste s'est donnée pour objectif de réussir le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap concernées par une restriction d'aptitude ou une inaptitude à leur poste de travail ou par une réorganisation de service, en s'appuyant sur leurs compétences et leurs capacités.

Dans le cadre des projets intégrés dans le Schéma d'orientation 2019-2021, la DSRH sollicitera systématiquement les médecins du travail et les référents Handicap afin d'une part, de proposer un entretien aux personnes en situation de handicap et d'autre part, entreprendre les éventuels besoins d'adaptations de poste ou de conditions de travail qui seraient rendus nécessaires par les évolutions.

Lorsqu'il y a lieu et selon les recommandations du Médecin du Travail de La Poste, le matériel adapté en matière de handicap sera fourni.

VIII.2. Accompagnement renforcé des collaborateurs BOE et/ou de plus de 55 ans

Afin de faciliter le maintien dans l'emploi de tous les postier(ère)s, notamment les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la DSRH s'engage à généraliser dans tous les CSRH les Commissions CARE, en charge du suivi et de l'adaptation des postes.

Dans le cadre du présent accord, la DSRH propose de mettre en place les dispositions suivantes :

- **Un accès à l'ensemble des formations en e-learning** pour faciliter les apprentissages et diminuer les temps de trajets ;
- **Un suivi individualisé une fois par an des personnels BOE** pour l'équipement de l'espace de travail ;
- **Des interventions associatives des partenaires du Groupe La Poste** pour l'accompagnement des situations individuelles présentant des risques ;
- **Un questionnaire individualisé pour les BOE** pour identifier les collaborateurs dont le poste de travail devra faire l'objet d'une évolution.

IX. MESURES SPECIFIQUES AUX POSTIERS(ERES) SENIORS

Pour les postier(ère)s en fin de carrière étant à moins de 18 mois de la date de leur départ à la retraite, il pourra être proposé **des missions ou activités qui soient notamment fondées sur le transfert de savoirs**, afin de faire bénéficier des collègues de leur expérience.

Ces activités devront être décrites et valorisées au travers d'une lettre de mission spécifique. Le maintien du niveau de la rémunération globale des postier(ère)s placés dans cette situation est garanti.

La Poste promeut l'accès aux parcours de formation (incluant les parcours qualifiants) sans considération d'âge. Tous les postiers(ères) de 50 ans et plus bénéficieront des mêmes conditions d'accès au dispositif de développement des compétences dans le cadre de cet accord.

Un point spécifique annuel sera systématiquement réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant le taux d'accès à la formation des postiers(ères) de la DSRH de plus de 50 ans.

Dans ce cadre, la DSRH poursuivra le développement de la transmission des savoirs et des compétences sous ses différentes formes sur la base du volontariat durant le temps de travail en s'appuyant notamment sur la charte du tutorat afin de faciliter la professionnalisation d'autres postiers(ères).

Par exception aux autres mesures de cet accord, les mesures sur le Temps Partiel Aménagé Senior (TPAS), l'Indemnité exceptionnelle d'accompagnement au départ en retraite et l'Allocation spéciale de fin de carrière définies au niveau La Poste s'appliqueront.

Pour les Techniciens RH Paie ou les Experts qui partiraient à la retraite, la DSRH propose d'organiser et de valoriser un dispositif de transfert de compétences, selon les modalités suivantes :

- ⇒ Date de déclenchement du dispositif : entre 3 et 6 mois avant le départ
- ⇒ Modalités du dispositif : allègement de charge de 50%
- ⇒ Valorisation des connaissances transférées

Les postier(ère)s qui seront mobilisés dans le cadre de ce transfert des savoirs, seront positionnés sur le grade d'ATGS, dans les 6 mois avant le départ de l'entreprise.

Les modalités de mise œuvre de ce transfert seront déterminées avec chaque manager. Dans ce cadre, un kit RH de transmission du savoir sera formalisé entre les deux parties.

Un point spécifique annuel sera réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant le nombre de postiers(ères) de plus de 50 ans exerçant des missions de tutorat pendant la durée de cet accord.

X. CLAUSES FINALES

X.1. Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt auprès de la DIRECCTE de Paris, ne pourra être prolongé par tacite reconduction et cessera de plein droit de produire tout effet à son échéance, fixée au 31 décembre 2021.

X.2. Suivi de l'accord

Une commission de suivi et d'interprétation du présent accord, composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire, aura pour mission de suivre la bonne mise en œuvre de l'accord au niveau de la DSRH.

Elle se réunira une première fois, en début d'année 2020, pour notamment étudier les éventuelles révisions qui pourraient être apportées au présent accord, puis une fois par an. La liste des indicateurs de suivi figure en annexe 2 du présent accord.

Elle peut être amenée à se réunir à la demande d'au moins deux organisations syndicales signataires du présent accord.

Elle pourra être amenée à examiner des situations individuelles spécifiques qui ne rentrent pas dans le cadre commun défini par l'accord.

Un référent de la DRH de la DSRH sera identifié pour suivre les alertes pouvant remonter au fil de l'eau sur l'application du présent accord.

X.3. Révision

Le présent accord pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être portée par tout moyen à la connaissance des autres parties contractantes.

X.4. Modalités de dépôt

A l'issue du délai d'opposition de 8 jours, le présent accord sera soumis aux formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Il sera déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, et en deux exemplaires, une version support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE de Paris.

A Paris, le

Pour La Poste

La Directrice de la DSRH

Claire ANDRÉ

Pour les Organisations syndicales

Confédération Générale du Travail
Secteur des Activités Postales et de
Télécommunications
(FAPT-CGT)

Confédération Française Démocratique
du Travail - Communication, Conseil,
Culture (CFDT - F3C).

Syndicats Solidaires Unitaires et
Démocratiques (SUD) PTT

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

Union Nationale des Syndicats Autonomes
(UNSA)

ANNEXE 1 : RAPPEL DES ETAPES DE LA METHODE DE CONDUITE DU CHANGEMENT

Références : BRH du 28 mars 2013 relatives à la méthode de conduite du changement et l'alerte sociale, prorogées par les BRH CORP-DRHG-2016-0037 et CORP-DRHG-2017-008 du 17 janvier 2017

1 LANCEMENT DU PROJET : COMMUNICATION ET SENS

Chaque projet impactant l'organisation et le fonctionnement des services doit faire l'objet d'un lancement qui vise à communiquer, tant aux postières et postiers concernés qu'aux organisations syndicales, le sens du projet, les enjeux et les bénéfices attendus en termes de satisfaction clients ainsi que d'amélioration de la qualité de vie au travail.

2 ECOUTE INDIVIDUELLE DES PERSONNELS CONCERNÉS

Une phase d'écoute individuelle est mise en œuvre. Elle a pour objectif de recueillir les attentes, les contraintes, les opportunités ou les difficultés éventuelles des personnes concernées par l'évolution de l'organisation et d'établir un diagnostic faisant apparaître les impacts éventuels sur les conditions de travail et la santé au travail.

3 CONCERTATION ET/ OU NEGOCIATION AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES

La concertation/négociation sociale s'effectue tout au long du projet.

4 CONSULTATION DES INSTANCES COMPETENTES

La consultation des instances représentatives du personnel doit être effectuée lorsque les dispositions réglementaires l'exigent et selon les règles en vigueur. Lorsqu'il y a lieu, le CHSCT puis le CT compétents doivent être consultés.

5 BILAN

Tout projet impactant l'organisation et le fonctionnement des services devra donner lieu à un bilan environ 6 mois après sa mise en œuvre.

ANNEXE 2 : INDICATEURS DE SUIVI PRESENTES EN COMMISSIONS DE SUIVI ANNUELLES

GPEC	Nombre et nature des mobilités réalisées (intra-DSRH, entrantes et sortantes) [Cf. page 5].
Formation	Nombre de bénéficiaires et nombre de jours de formation suivis [Cf. page 7]. Taux de formation des postiers(ères) de plus de 50 ans [Cf. page 17].
Parcours qualifiants	Nombre de parcours initiés au sein de la DSRH [Cf. page 8].
Comblement des postes	Nombre de postes en cours de comblement (nombre, fonctions, localisation...) [Cf. page 10].
Missions spécifiques	Nombre de postier(ère)s et fonctions concernés sur l'ensemble du périmètre de la DSRH [Cf. page 11].
Promotion	Mesures promotionnelles annuelles (nombre, fonctions...) sur l'ensemble du périmètre de la DSRH [Cf. page 12]
Qualité de vie au travail	Nombre d'équipes engagées dans la démarche ParlonZen au sein de la DSRH [Cf. page 8]. Taux d'absentéisme global et par CSRH de la DSRH [Cf. page 15].
Télétravail	Nombre de demandes et de contrats de télétravail signés pendant la durée de l'accord [Cf. page 15].
Mesures Séniors	Nombre de postiers(ères) de plus de 50 ans exerçant des missions de tutorat pendant la durée de l'accord [Cf. page 18].