



LA POSTE

Directions des Ressources Humaines
et des Relations Sociales

Destinataires

Tous services

Contact

Correspondants RH Métiers

Tél :

Fax :

E-mail :

Date de validité

A partir du 22/01/2013

Entretiens de carrière pour les postiers occupant le même poste ou la même fonction depuis plus de 5 ans



Bulletin Ressources
Humaines

OBJET :

Par la signature de l'accord sur la qualité de vie au travail le 22 janvier 2013, La Poste s'est engagée à favoriser et mieux accompagner l'évolution professionnelle des postier(e)s. Dans cet objectif, la mesure immédiate suivante a été prise :

« La Poste s'engage à proposer un entretien de carrière avec un responsable RH spécialisé, à chaque postier qui le souhaitera, lorsqu'il occupe le même poste ou la même fonction depuis au moins 5 ans ».

Ce BRH a pour objectif de fixer le cadre général de la mise en œuvre de cette mesure au sein de La Poste.

Sylvie François

X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret



LA POSTE

Entretiens de carrière pour les postiers occupant le même poste ou la même fonction depuis plus de 5 ans

Sommaire	Page
1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DE LA MESURE	3
2. LES POSTIERS CONCERNES	3
2.1 LES CONDITIONS LIEES A L'ANCIENNETE DANS LE POSTE OU DANS LA FONCTION	3
2.2 LE PRINCIPE DU VOLONTARIAT	3
3. INFORMATION DES COLLABORATEURS	4
4. OBJECTIFS, CONTENU ET SUIVI DE L'ENTRETIEN	4
4.1 OBJECTIFS	4
4.2 CONTENU	4
4.3 SUIVI	5
5. LES DIFFERENTS ACTEURS ET LEUR ROLE	5
5.1 LE POSTIER	5
5.2 LE RESPONSABLE RH SPECIALISE	5
5.3 LE MANAGER	5
6. ARTICULATION ENTRETIEN DE CARRIERE (POUR LES PLUS DE 5 ANS EN POSTE) ET ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE SECONDE PARTIE DE CARRIERE (POUR LES + DE 45 ANS)	6
7. SUIVI	6



LA POSTE

Entretiens de carrière pour les postiers occupant le même poste ou la même fonction depuis plus de 5 ans

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DE LA MESURE

L'évolution professionnelle individuelle est un enjeu déterminant pour le Groupe La Poste.

Elle est une réponse aux besoins de reconnaissance individuelle et aux souhaits de développement professionnel exprimés par les postiers. Elle doit permettre de répondre aux aspirations de chacun, en fonction de ses souhaits, de son potentiel, de son projet personnel et des besoins de l'entreprise.

L'engagement de favoriser et de mieux accompagner les projets individuels d'évolution professionnelle des postières et des postiers, a été affirmé dans l'accord sur la qualité de vie au travail, signé le 22 janvier 2013, en tant que levier de développement et d'épanouissement des postiers.

Cet accord prévoit, au titre de l'évolution professionnelle, 4 mesures d'application immédiates, dont celle qui vise à proposer un entretien de carrière avec un responsable RH spécialisé dans la gestion de carrière à chaque postier qui le souhaitera, lorsqu'il occupe le même poste ou la même fonction depuis au moins 5 ans.

Au-delà de ces mesures immédiates, l'accord prévoit également l'ouverture d'une négociation globale sur l'évolution professionnelle début 2013.

2. LES POSTIERS CONCERNES

Tout postier, quel que soit son statut, son niveau, qui dispose d'une ancienneté supérieure à 5 ans, soit dans sa fonction, soit dans son poste, se verra proposer un entretien de carrière et sera reçu à sa demande.

2.1 LES CONDITIONS LIEES A L'ANCIENNETE DANS LE POSTE OU DANS LA FONCTION

Tout postier affecté sur le même poste depuis plus de 5 ans ou tout postier occupant la même fonction depuis plus de 5 ans et ayant été amené à l'exercer sur différents postes se verra proposer un entretien de carrière.

2.2 LE PRINCIPE DU VOLONTARIAT

Cette mesure repose sur le principe du volontariat. Ainsi, l'entretien de carrière sera organisé dès lors que le postier éligible à l'entretien de carrière en aura exprimé la demande, soit auprès de son manager, soit auprès de son responsable RH de proximité ou du responsable RH spécialisé.



LA POSTE

Entretiens de carrière pour les postiers occupant le même poste ou la même fonction depuis plus de 5 ans

3. INFORMATION DES COLLABORATEURS

Au-delà de l'information que constitue ce BRH et de la communication globale mise en place au titre de l'accord sur la qualité de vie au travail signé le 22 Janvier 2013, une communication spécifique à l'intention des personnes concernées sera organisée par chacune des Directions de Métiers.

Ainsi, chaque postier occupant le même poste ou la même fonction depuis plus de 5 ans recevra individuellement une invitation à prendre contact avec le responsable RH spécialisé identifié par chaque métier pour un entretien de carrière.

Il appartiendra au postier, s'il le souhaite, de prendre contact avec ce dernier.

Les coordonnées du responsable RH spécialisé pour la prise de contact seront communiquées à l'agent concerné dans la lettre ou mail d'invitation.

Désormais, l'entretien de carrière fera également partie des points abordés, pour les personnes concernées, lors de l'entretien annuel d'appréciation.

4. OBJECTIFS, CONTENU ET SUIVI DE L'ENTRETIEN

4.1 OBJECTIFS

Cet entretien de gestion de carrière a pour objectif de permettre à des agents en poste ou en fonction depuis plus de 5 ans, de rencontrer un responsable ressources humaines, spécialisé dans la gestion de carrière (conseiller mobilité, conseiller en développement de carrière, conseiller en évolution professionnelle, ...), lors d'un entretien spécifique, afin d'échanger et de poser les principaux axes de réflexion relatifs à la construction de leur parcours ou projet professionnel.

4.2 CONTENU

L'entretien de carrière portera notamment sur :

- le bilan de son parcours professionnel ;
- l'identification des compétences acquises ;
- les souhaits d'évolution professionnelle (géographique, fonctionnels,...) ;
- les souhaits de formation ;
- ...

Le responsable RH spécialisé aura ainsi l'opportunité de présenter :

- les parcours de carrière en lien avec les souhaits exprimés ;
- les métiers et leur évolution ;
- les passerelles inter-métiers ;
- les dispositifs de formation pour accompagner le projet ;



LA POSTE

Entretiens de carrière pour les postiers occupant le même poste ou la même fonction depuis plus de 5 ans

- les dispositifs de mobilité existant au sein de La Poste ;
- ...

4.3 SUIVI

En fonction des souhaits exprimés et des solutions d'accompagnement envisagées, un plan d'actions personnalisé sera élaboré entre le responsable RH spécialisé et le postier concerné.

Celui-ci sera partagé avec le manager, qui interviendra en soutien et accompagnement de sa mise en œuvre.

Ce plan d'actions fera l'objet d'un suivi spécifique entre le postier, son manager et le responsable RH spécialisé.

5. LES DIFFERENTS ACTEURS ET LEUR ROLE

5.1 LE POSTIER

Par la mise en place de l'entretien de carrière, le postier dispose d'un droit à entretien dès lors qu'il occupe le même poste ou la même fonction depuis 5 ans. Après avoir été invité, il exerce ce droit, en fonction de ses souhaits individuels, en prenant contact avec son responsable RH spécialisé pour organiser l'entretien.

Le collaborateur informe son manager de sa démarche.

5.2 LE RESPONSABLE RH SPECIALISE

En fonction de sa propre organisation, le métier identifie le responsable RH spécialisé adapté. Il aura pour mission d'orienter et d'accompagner le postier dans sa réflexion, dans l'élaboration d'un plan d'actions personnalisé et du suivi de ce dernier.

Le RH spécialisé informe le manager du suivi du plan d'actions du postier.

5.3 LE MANAGER

Le manager a pour mission d'aider et d'encourager le postier dans sa réflexion, de soutenir les actions et les démarches engagées avec l'appui de ses interlocuteurs ressources humaines.

L'entretien annuel d'appréciation est un moment privilégié pour identifier les postiers dont l'ancienneté dans le poste ou la fonction justifie l'éligibilité à un entretien de carrière.



LA POSTE

Entretiens de carrière pour les postiers occupant le même poste ou la même fonction depuis plus de 5 ans

Aussi, au-delà de l'invitation personnelle que recevra le postier, cette possibilité qui lui est désormais proposée sera abordée par le manager lors de l'entretien annuel d'appréciation.

6. ARTICULATION ENTRETIEN DE CARRIERE (POUR LES PLUS DE 5 ANS EN POSTE) ET ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE SECONDE PARTIE DE CARRIERE (POUR LES + DE 45 ANS)

La Poste a défini en décembre 2009 un plan d'action « gestion des âges » et la mise en place d'un entretien professionnel de seconde partie de carrière pour les postiers ayant eu 45 ans dans l'année précédente.

Cet entretien, qui a lieu dans la 46^{ème} année de l'agent, vise à favoriser l'employabilité et l'accès à la formation des seniors.

Dans un souci de simplicité et dès lors que le postier aura exprimé son souhait d'être reçu en entretien de carrière, les deux entretiens pourront être regroupés en un seul, confié au responsable RH spécialisé.

7. SUIVI

Le suivi de la mise en œuvre de cette mesure sera effectué dans le cadre de la commission de suivi de l'accord sur la qualité de vie au travail.