



LA POSTE

Direction des Ressources Humaines
Branches : Banque Postale / DSF
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 : fabienne.rubin@laposte.fr

Date de validité

Du 01/01/2019 au 31/12/2020

Prolongation de certaines mesures de l'accord sur les métiers et les parcours professionnels des conseillers bancaires



note de service

OBJET :

Certaines mesures de l'accord sur les métiers et les parcours professionnels des conseillers bancaires du 2 mars 2016 qui arrive à terme le 31 décembre 2018 sont reconduites, avec parfois certains aménagements, jusqu'au 31 décembre 2020, selon les modalités précisées dans la présente note de service.

ACTIONS :

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

Maud VIMEUX

| | | |
|---|----|--------------|
| X | C1 | Interne |
| | C2 | Restreint |
| | C3 | Confidentiel |
| | C4 | Secret |



LA POSTE

Prolongation de certaines mesures de l'accord sur les métiers et les parcours professionnels des conseillers bancaires

L'accord sur les métiers et les parcours professionnels des conseillers bancaires du 2 mars 2016 arrive à échéance le 31 décembre 2018.

Certaines mesures sont reconduites, avec parfois certains aménagements, jusqu'au 31 décembre 2020, sans qu'elles puissent être prolongées par tacite reconduction au-delà de cette date, et à l'exception de toute autre disposition.

Les mesures reconduites sont détaillées ci-après :

1. CHAPITRE 1 : LE CHAMP D'APPLICATION

- Les mesures de l'**article 1 « le périmètre »** sont reconduites.
- Les mesures de l'**article 2 « le personnel concerné »** sont reconduites avec les modifications suivantes :
 - ajout de la fonction de Conseiller Expert Crédit Immobilier (CECI), créée avec la mise en place du schéma de distribution du crédit immobilier ;
 - retrait de la fonction de Conseiller Prescription Crédit Immobilier (CPCI) supprimée avec la mise en place du schéma de distribution du crédit immobilier ;
 - retrait des fonctions de Conseiller Spécialisé Entreprise (CSE) et de chargé d'affaires Entreprise qui basculent sous statut Banque Postale.

2. CHAPITRE 2 : L'ACCES AUX METIERS DE CONSEIL BANCAIRE

- La mesure de l'**article 1, paragraphe 1 sur « le développement des mobilités entre canaux de distribution »** est reconduite.
- La mesure de l'**article 1, paragraphe 2 relative au « comblement sur les zones géographiques déficitaires »** est reconduite. Les critères ont été définis pour l'actualisation des zones déficitaires et ont été présentés lors de la commission de suivi du 30 mai 2018 (Cf. annexe). L'accord du 20 juin 2018 sur les bureaux à priorité sociétale est également venu compléter la définition des zones déficitaires (Cf. annexe).

Pour rappel, la note CORP-DSF-2016-0113 du 15 juin 2016 a précisé les modalités de versement de ces primes : « La prime de 4 000 € est à mettre en paiement en deux parties de 2 000 € chacune. Ainsi, 2 000 € seront versés au moment de la mobilité. Le solde restant, soit 2 000 € sera mis en paiement un an après la prise de poste, si la personne l'occupe toujours ».



LA POSTE

Prolongation de certaines mesures de l'accord sur les métiers et les parcours professionnels des conseillers bancaires

- La mesure de l'article 1, paragraphe 3, sur « l'accès aux métiers de conseil bancaire par les métiers de l'accueil client » est reconduite avec les aménagements décrits en annexe.
- La mesure de l'article 1, paragraphe 4 sur « les mesures spécifiques au bénéfice des GESCLI SF » est reconduite.
- Le principe posé par l'article 2 sur « un recrutement externe favorisant l'insertion des jeunes » est confirmé avec les aménagements suivants :
 - o Dans la mesure où le recrutement d'alternants concerne essentiellement les niveaux d'entrée dans la ligne conseil bancaire, le pourcentage de 75% d'alternants est à rapporter au recrutement externe des conseillers financiers en 3.1.

3. CHAPITRE 3 : DES METIERS VALORISES

Concernant la valorisation des métiers de conseil bancaire généraliste, il est rappelé que le parcours de carrière cible d'un COCLI au sein de la ligne commerciale bancaire est d'évoluer vers des fonctions de CSP, de CECI ou de RCPRO. Aussi, la création d'un niveau de COCLI III-3 ne s'inscrit pas dans cette logique de parcours. Elle permet uniquement de répondre à quelques situations spécifiques, d'où la cible de 150 maximum.

Par ailleurs, la cible de COFI III-2, c'est-à-dire 20% de l'ensemble de la population des COFI, est maintenue.

La mesure de l'article 1, paragraphe 2 sur les conseillers financiers âgés de plus de 53 ans qui n'ont bénéficié d'aucune promotion est reconduite.

Les mesures de l'article 2, paragraphe 1 sur « la valorisation des métiers du conseil spécialisé sur le marché du particulier » s'appliquent aux CSP et aux CECI. L'article est donc modifié en ce sens.

La mesure de l'article 2, paragraphe 2 sur la « mesure spécifique » s'applique également aux Conseillers Experts Crédit Immobilier (CECI).

4. CHAPITRE 4 : UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCE DES CONSEILLERS BANCAIRES DANS LEUR EVOLUTION

Les différentes mesures de ce chapitre sont reconduites, avec parfois certains aménagements (Cf. annexe).



LA POSTE

Prolongation de certaines mesures de l'accord sur les métiers et les parcours professionnels des conseillers bancaires

Vous trouverez en annexe les mesures issues du texte de l'accord reconduites jusqu'au 31 décembre 2020 avec les aménagements prévus dans la présente note. Celles-ci feront l'objet d'un suivi.



LA POSTE

Prolongation de certaines mesures de l'accord sur les métiers et les parcours professionnels des conseillers bancaires

ANNEXE

Mesures issues de l'accord du 2 mars 2016 sur les métiers et les parcours professionnels des conseillers bancaires qui sont reconduites jusqu'au 31 décembre 2020

Les dispositions ci-après, tirées de l'accord du 2 mars 2016 sur les métiers et les parcours professionnels des conseillers bancaires avec parfois certains aménagements, sont valables jusqu'au 31 décembre 2020 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 à l'article 2 de la présente note 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 sur les métiers et les parcours professionnels des conseillers bancaires

2. SUR L'ACCES AUX METIERS DE CONSEIL BANCAIRE

Avec l'accord « un avenir pour chaque postier », La Poste se donne les moyens, dans le cadre des évolutions à venir, d'offrir à chaque postier des perspectives durables d'avenir au sein de l'entreprise. Les présentes mesures s'inscrivent dans ce cadre et apportent dans un contexte de priorité au comblement interne, des accompagnements complémentaires à ceux prévus dans l'accord groupe.

2.1 Le développement des mobilités entre canaux de distribution

Alors que l'activité bancaire s'appuie de plus en plus sur un réseau multicanal pour répondre aux attentes diverses des clients de La Banque Postale, le constat est celui d'une faible fluidité entre le Réseau et les Centres Financiers s'agissant des conseillers bancaires.

Or, avec le développement de la relation omni canal, les parcours professionnels des conseillers bancaires doivent intégrer davantage les différentes modalités d'approche et de relation clients, l'objectif étant :

- de diversifier et d'enrichir les expériences et compétences des collaborateurs afin qu'ils connaissent mieux les métiers bancaires et la relation clients dans son ensemble ;
- d'offrir davantage de possibilités d'évolution professionnelle.

Pour favoriser et valoriser ces parcours qui conduisent à évoluer dans les différentes entités du conseil bancaire en face à face et à distance, les présentes dispositions posent le principe d'une reconnaissance financière spécifique pour ceux des conseillers bancaires qui effectuent une mobilité entre les différents canaux de distribution c'est-à-dire qui passent du conseil bancaire en face à face au conseil bancaire à distance et inversement.

Cela se traduira par le versement en deux fois d'une somme de 4000 €.

2.2 Le comblement sur les zones géographiques déficitaires

Le présent paragraphe vise les zones géographiques qui rencontrent des difficultés particulières pour pourvoir les postes de conseiller bancaire. Afin de rendre plus attractives ces zones, une mesure financière spécifique s'ajoutant à celles prévues dans « un avenir pour chaque postier » de même qu'à celle prévue au paragraphe précédent est mise en place.

Elle se traduira par le versement en deux fois d'une somme de 4000 €.

Les critères définis pour l'actualisation des zones géographiques déficitaires ont été présentés lors de la commission de suivi du 30 mai 2018 :



Prolongation de certaines mesures de l'accord sur les métiers et les parcours professionnels des conseillers bancaires

- ➔ 3 inducteurs chiffrés
 - ✓ % de recrutements externes prévus dans la GPEC de la DR / ensemble des entrées 2018
 - ✓ % des entrées (internes & externes) / ensemble de la population LCB (= taux de renouvellement)
 - ✓ Ecart des effectifs à la cible LCB définie par la DBD
- ➔ Une analyse contextualisée par les conseillers techniques RH en DEX de la situation des DR
 - ✓ Principes : Après analyse des inducteurs chiffrés et des éléments contextuels
 - Les DR peuvent être totalement éligibles au dispositif d'accompagnement financier prévu
 - Les DR peuvent voir certains de leurs territoires éligibles
 - Les DR peuvent ne pas être éligibles au dispositif financier
 - ✓ La décision de définition d'une zone déficitaire dans le cadre de l'actualisation prévue dans l'accord relèvera de la DEX. Le DR pourra rendre éligible une zone non prévue dans la liste, avant diffusion de ses offres de postes.

- La liste des zones déficitaires pour 2018 qui découle de ces inducteurs a également été présentée lors de la commission de suivi du 30 mai 2018 :

| | DR | Zones déficitaires |
|----------------------|-------------------------------------|--|
| DEX IDF | BOBIGNY 77 93 DR | Ensemble de la DR |
| | CRETEIL 91 94 DR | Ensemble de la DR |
| | ISSY LES MOULINEAUX 92 DR | Ensemble de la DR |
| | PARIS NORD 751 DR | Ensemble de la DR |
| | PARIS SUD 752 DR | Ensemble de la DR |
| | ST QUENTIN EN YVELINES 78 95 DR | Ensemble de la DR |
| DEX Nord Est | CHALONS EN CHAMPAGNE 08 10 51 52 DR | Haute Marne Ardennes Territoires en proximité Ile de France |
| | DIJON 21 58 71 89 DR | Départements Nièvre et Yonne |
| | NANCY 54 55 57 88 DR | Département de la Meuse (zones rurales) Zone frontalière Luxembourg |
| | STRASBOURG 25 39 67 68 70 90 DR | Zones frontalières Suisse et Allemagne |
| DEX Ouest | CAEN 14 50 61 DR | Ensemble de la DR |
| | LE MANS 37 49 53 72 DR | Ensemble de la DR |
| | ORLEANS 18 36 41 45 DR | Ensemble de la DR |
| DEX Sud Est | CHAMBERY 01 73 74 DR | Ensemble de la DR |
| | LYON 42 69 DR | Ensemble de la DR |
| DEX Sud Ouest | ANGOULEME 16 17 79 86 DR | DT Deux Sèvres DT Charente et Gartempe |
| | MONTPELLIER 11 30 34 66 DR | Ensemble de la DR |
| | RODEZ 12 46 48 81 82 DR | Ensemble de la DR |
| | TOULOUSE 09 31 32 DR | DT Gascogne et Garonne DT Arière et Comingés |

- En outre, l'accord du 20 juin 2018 prévoit que « tout bureau de poste reconnu bureau à priorité sociétale des strates 2 et 3 est automatiquement considéré comme répondant à la notion de zone déficitaire ».



LA POSTE

Prolongation de certaines mesures de l'accord sur les métiers et les parcours professionnels des conseillers bancaires

2.3 L'accès aux métiers de conseil bancaire par les métiers de l'accueil client

Les chargés de clientèle constituent le vivier naturel de recrutement pour la ligne conseil bancaire.

Les dispositifs tels qu'Ambition COFI et maintenant Booster Cofî bénéficiant aux chargés de clientèle qui ont du potentiel et une appétence pour les métiers de conseil bancaire sont maintenus pour le comblement des postes de COFI et de chargé de développement.

2.4 Les mesures spécifiques au bénéfice des GESCLI SF

L'accord sur les métiers de conseil bancaire du 5 septembre 2011 a mis en place une mesure qui consiste en « un versement d'une somme de 1000 € au bénéfice de tout GESCLI SF à l'issue d'un parcours de promotion réussi lui permettant d'accéder au métier de COFI ».

Cette mesure est maintenue. Elle est étendue au bénéfice des GESCLI SF qui font une mobilité vers un Centre Financier sur la fonction de chargé de développement ou de conseiller à distance.

2.5 Un recrutement externe favorisant l'insertion des jeunes

Une partie du comblement des postes de conseiller bancaire se fait et continuera de se faire par recrutement externe, même si ce flux est et restera minoritaire par rapport au comblement par voies internes.

Parallèlement, depuis 1994, La Poste a une tradition d'accueil des jeunes dans le cadre des dispositifs d'alternance pour les former aux métiers de la Banque.

La présente note pose le principe, que 75% des recrutements externes qui seront effectués bénéficieront aux jeunes issus de ces dispositifs d'alternance (dans la mesure où le recrutement d'alternants concerne essentiellement les niveaux d'entrée dans la ligne conseil bancaire, ce taux de 75% est à rapporter au recrutement externe des conseillers financiers en 3.1).

3. SUR LA VALORISATION DES METIERS

L'accord du 5 septembre 2011 sur les métiers de conseil bancaire avait fait évoluer la structure fonctionnelle pour les conseillers bancaires généralistes avec la création du COFI III-2.



LA POSTE

Prolongation de certaines mesures de l'accord sur les métiers et les parcours professionnels des conseillers bancaires

Les présentes mesures ont pour objectif de prendre en compte les évolutions actuelles et à venir qui se caractérisent par une montée en expertise de l'ensemble des acteurs de la ligne conseil bancaire.

3.1 La ligne conseil bancaire généraliste

Une attention particulière sera apportée aux conseillers financiers qui, âgés de plus de 53 ans, n'ont bénéficié d'aucune promotion. Les collaborateurs concernés seront mis en situation d'être promus avant leur départ à la retraite.

3.2 La ligne conseil bancaire spécialisée

Dans le contexte de montée en expertise de l'ensemble des acteurs de la ligne conseil bancaire, liée au niveau d'exigence et de connectivité accrue des clients, à l'enrichissement des offres et solutions bancaires et à la complexité de la réglementation, les fonctions du conseil spécialisé sur le marché des particuliers doivent être valorisées.

La présente note confirme le principe de la mise en place d'une structure homogène sur 3 niveaux pour les métiers de conseil bancaire spécialisés sur le marché du particulier que sont le métier de CSP et le métier de CECI, à l'instar de ce qui existe d'ores et déjà pour les métiers de conseillers spécialisés personnes morales (RC Pro notamment).

Ainsi, au sein des métiers de CECI et de CSP, il y a :

- un niveau de fonction d'entrée pour les juniors, niveau III-2 sur lequel un collaborateur ne peut rester plus de 2 ans ;
- un niveau de fonction cœur de niveau III-3 pour les collaborateurs qui maîtrisent le poste ;
- un niveau de fonction d'expert ou de référence de groupe A

Les inducteurs qui permettent l'accès au groupe A ont été présentés en CDSP nationale.

3.3 Mesure spécifique

Un certain nombre de CSI et de CSP tiennent leur poste sur le niveau III-2 parfois depuis une durée supérieure à 2 ans. Des dispositifs de promotion sont mis en place au bénéfice de ces collaborateurs afin de permettre à tous ceux qui sont aux attendus de leur poste d'accéder au niveau III-3.

Cette mesure s'applique également aux Conseillers Experts Crédit Immobilier (CECI).



LA POSTE

Prolongation de certaines mesures de l'accord sur les métiers et les parcours professionnels des conseillers bancaires

4. SUR L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCE DES CONSEILLERS BANCAIRES DANS LEUR EVOLUTION

Pour développer ou conquérir des nouveaux marchés dans un environnement de plus en plus exigeant et fortement concurrentiel, La Banque Postale fait le choix de s'appuyer sur les postières et les postiers. Cela suppose un accompagnement fort de l'ensemble des collaborateurs de La Banque Postale et du Réseau au premier rang desquels se trouvent les conseillers bancaires.

Dans cet esprit, il apparaît nécessaire d'offrir aux conseillers bancaires les moyens de s'adapter et de se préparer aux évolutions des métiers bancaires. Cet accompagnement doit se traduire :

- dans la formation ;
- par des parcours professionnels lisibles et variés mis en cohérence avec une bonne anticipation des besoins de comblement de poste.

4.1 Une formation continue qui prépare aux métiers de demain

En lien avec les orientations stratégiques de La Banque Postale, l'Ecole de la Banque et du Réseau met en place un programme de formation continue qui prépare aux métiers de demain.

Les conseillers bancaires bénéficient ainsi:

- de parcours de prise de fonction sur l'ensemble des métiers de la ligne conseil bancaire qui intègrent en permanence toute évolution liée à des programmes tels que Cap Client 3.0 ;
- de formations continues afin d'accompagner les évolutions liées à la stratégie de développement commercial de La Banque Postale ; ainsi des formations ont été dispensées pour accompagner l'extension du Crédit immobilier ou la vente par les conseillers bancaires du crédit à la consommation.

4.2 Un effort important en matière de parcours qualifiants

Les parcours qualifiants, au sens de ce qui est prévu par l'accord de La Poste « un avenir pour chaque postier », ont pour objet d'accompagner le développement de nouvelles compétences :

- pour évoluer vers un métier émergent ;
- pour renforcer des compétences sur un métier existant ;
- pour accompagner une nouvelle orientation professionnelle ;
- pour développer l'employabilité au regard des transformations des métiers.

Ils répondent aux deux conditions ci-après :

- une durée de formation supérieure ou égale à 70h00 ;



LA POSTE

Prolongation de certaines mesures de l'accord sur les métiers et les parcours professionnels des conseillers bancaires

- une certification interne.

Ainsi, à titre d'exemple, le parcours de formation « extension du crédit immobilier » est éligible à ce dispositif.

4.3 La valorisation de l'appui à la montée en compétences dans le cadre d'un projet

Pour un certain nombre de projets, en complément de la formation, il est fait appel aux compétences reconnues de certains conseillers bancaires pour accompagner une évolution qui s'inscrit dans les orientations stratégiques de La Banque Postale.

Leur intervention doit donner lieu à une lettre de mission et correspondre à un véritable accompagnement dont le contenu et les modalités sont préalablement définis et notamment :

- l'objectif de la mission ;
- sa durée ;
- les collaborateurs qui doivent être accompagnés et leur nombre.

Il en a été ainsi de l'extension du crédit immobilier qui a nécessité d'avoir recours à un certain nombre de CSI pour accompagner leurs collègues conseillers bancaires généralistes dans cette évolution.

Cette contribution d'un conseiller bancaire à la réussite d'un projet qui est stratégique pour l'entreprise doit être valorisée selon 3 axes :

- par une définition des leviers prioritaires pour l'attribution de la part managériale de la RVB qui prennent en compte le fait qu'il va devoir libérer un temps significatif pour accompagner ses collègues, ce qui doit être sans impact sur sa rémunération variable bancaire ;
- par l'attribution d'une gratification financière spécifique, dont le montant est décidé au niveau national et qui est totalement indépendante de sa RVB ;
- par la prise en compte de son investissement dans le cadre de son entretien annuel d'appréciation ou de son management de la performance.

4.4 Les formations en matière de déontologie et de conformité

Dans le cadre des parcours de formation destinés aux conseillers bancaires et mis en œuvre par l'Ecole de la Banque et du Réseau, des formations dans les domaines de la déontologie et de la conformité sont systématiquement dispensées.

4.5 Le renforcement de la visibilité sur les parcours professionnels

Afin d'améliorer la visibilité sur les parcours professionnels, des actions sont engagées pour :



LA POSTE

Prolongation de certaines mesures de l'accord sur les métiers et les parcours professionnels des conseillers bancaires

- développer la communication sur l'évolution des métiers ;
- dynamiser et diversifier les actions de communications et d'accompagnement en proximité des collaborateurs via le réseau des Espaces Mobilité et Recrutement Groupe (EMRG) et des Conseillers en Evolution Professionnelle ;
- renforcer l'accès à l'information et l'usage par les collaborateurs des outils de mise en visibilité des parcours professionnels : sites intranet sur les parcours croisés intégrés dans M@p, modernisation de la rubrique métiers accessible depuis l'intranet RH de La Banque Postale et du Réseau La Poste ;
- intensifier la communication de proximité sur les besoins de recrutement via notamment l'utilisation des nouveaux outils digitaux. Dans ce cadre, une communication annuelle sera faite pour porter à la connaissance des conseillers bancaires les offres métiers.

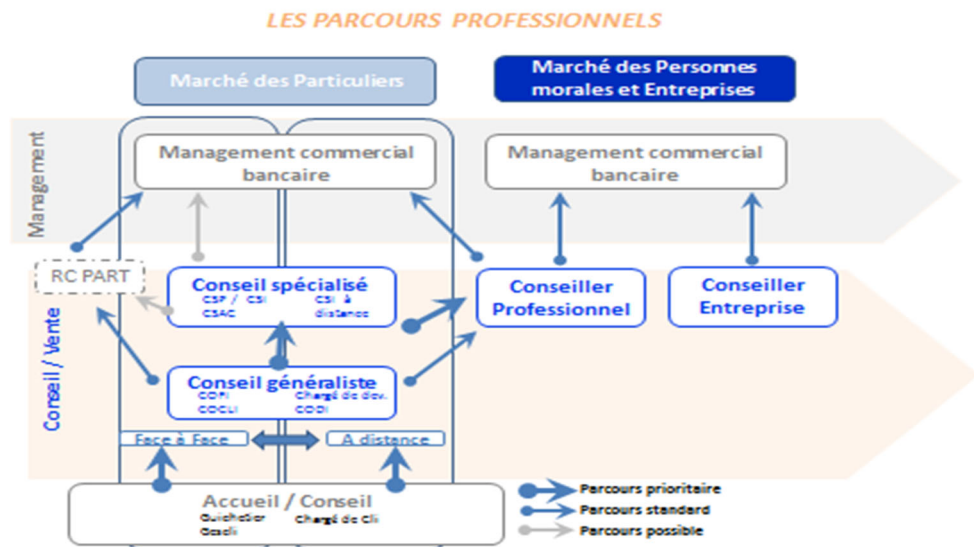
4.6 Des parcours professionnels pour aller vers les métiers de demain

La filière commerciale bancaire dispose d'un éventail important de parcours professionnels qui sont en lien avec les évolutions identifiées dans le cadre de la GPEC :

- le dispositif « ambition COFI » comme dispositif d'entrée au sein de la filière ;
- des parcours professionnels « intra-filière » (GESCLI à COCLI) ;
- des parcours entre le conseil bancaire généraliste et le conseil bancaire spécialisé ;
- des parcours multicanal entre les métiers du conseil client en face à face et les métiers du conseil client à distance ;
- des parcours professionnels entre le marché des particuliers, le marché des professionnels et le marché des entreprises.

Chacun de ces parcours est répertorié et segmenté selon les besoins de la GPEC à 3 ans en 3 catégories selon le schéma ci-après :

- les parcours prioritaires
- les parcours standard
- les parcours possibles



En outre, les conseillers bancaires en fonction de leur parcours ont la possibilité de s'orienter vers des métiers de management ou d'expertise ou encore vers des métiers d'animation.

4.7 La mise en place de viviers structurés sur les métiers en développement

Les métiers de la ligne conseil bancaire sont porteurs d'opportunités d'évolution professionnelle nombreuses et variées. Pour autant le nombre de candidats est souvent insuffisant pour pourvoir les postes offerts dans des délais raisonnables.

Le principe de la constitution de viviers qualifiés par fonction et par NOD pour anticiper, fluidifier et sécuriser les parcours professionnels au sein de la ligne conseil bancaire est maintenu.

Les métiers qui entrent dans cette catégorie sont les suivants :

- COCLI,
- CSP,
- CODI,
- RC Pro,

Une telle liste pouvant bien évidemment être modifiée en fonction des évolutions dans la stratégie commerciale de l'entreprise.

Ces viviers qualifiés ont pour objectifs :

- d'identifier et de sélectionner les candidats par anticipation sur les fonctions qui nécessitent une montée en compétence longue ;



LA POSTE

Prolongation de certaines mesures de l'accord sur les métiers et les parcours professionnels des conseillers bancaires

- de réduire les délais de comblement des postes ;
- de sécuriser la montée en compétences et les changements professionnels et personnels du candidat ;
- de créer un climat de confiance avec les managers qui connaîtront de manière anticipée les collaborateurs susceptibles d'évoluer.

Ces viviers qualifiés sont mis en place en lien avec les équipes des Espaces Mobilité et Recrutement Groupe (EMRG). Ils obéissent à des modalités de fonctionnement qui sont précisées par note de service.

Ces modalités tiennent compte des éléments ci-après :

- la mise en place et le dimensionnement de ces viviers se font en fonction des besoins annuels locaux en lien avec la GPEC ;
- ces viviers sont encadrés par des règles et des engagements (entrée dans le vivier, gestion du collaborateur quand il est dans le vivier, sortie du vivier et prise de poste) dont les modalités sont précisées par note de service ;
- un collaborateur qui entre dans un vivier ne peut rester plus de 18 mois dans ce dispositif ;
- au moment de la sortie du vivier, le collaborateur doit se voir proposer plusieurs postes compatibles avec ses attentes notamment au plan géographique ;
- suite à sa prise de poste, il doit, si nécessaire, être inscrit dès que possible dans un dispositif de RAP pour éviter toute distorsion fonctionnelle.