

**Direction Générale du Réseau La Poste
Direction Générale des Services Financiers
de La Poste**

Projet d'Accord social

**Accord sur les métiers et les parcours
professionnels des conseillers bancaires**

PROJET

Entre les soussignés,

La Direction Générale du Réseau La Poste, dont le siège social est situé à Paris, 44 Boulevard de Vaugirard, représentée par Madame Anne laure BOURN

La Direction Générale des Services Financiers de La Poste, dont le siège social est situé à Paris, 44 Boulevard de Vaugirard, représentée par Monsieur Rémy WEBER

D'une part

Et

**Les organisations syndicales < préciser >
Représentées respectivement par < préciser >**

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit

SOMMAIRE

Préambule

Chapitre 1 : le champ d'application

Article 1 : le périmètre

Article 2 : le personnel concerné

Chapitre 2 : L'accès aux métiers de conseil bancaire

Article 1 : La priorité au comblement interne

§1 : Le Développement des mobilités entre canaux de distribution

§2 : Le comblement sur les zones géographiques déficitaires

§3 : L'accès aux métiers de conseil bancaire par les métiers de l'accueil client

§4 : Mesures spécifiques au bénéfice des GESCLI SF

Article 2 : Un recrutement externe favorisant l'insertion des jeunes

Chapitre 3 : Des métiers valorisés

Article 1 : La ligne conseil bancaire généraliste

§1 Les conseillers clientèle

§2 Les conseillers financiers

Article 2 : La ligne conseil bancaire spécialisée

§1 La valorisation des métiers du conseil spécialisé sur le marché du particulier

§2 Mesure spécifique

Chapitre 4 : Un accompagnement renforcé des conseillers bancaires dans leur évolution

Article 1 : La formation

§1 : Une formation continue qui prépare aux métiers de demain

§2 : Un effort important en matière de parcours qualifiants

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

§4 : Le renforcement des formations en matière de déontologie et de conformité

Article 2 : les parcours professionnels

§1 : Le renforcement de la visibilité sur les parcours professionnels

§2 : Des parcours professionnels pour aller vers les métiers de demain

§3 : La mise en place de viviers structurés sur les métiers en développement

Chapitre 5 : les modalités de mise en œuvre de l'accord

Article 1 : la date d'entrée en vigueur et le terme de l'accord

Article 2 : les formalités de dépôt et de publicité

Article 3 : la communication

Article 4 : le suivi de l'accord

Article 5 : la révision de l'accord

Préambule

L'accord de méthode et mesures sociales sur les métiers de conseil bancaire de La Poste du 17 décembre 2014 renvoie à l'ouverture de 3 chantiers relatifs à l'ensemble de la ligne conseil bancaire :

- le management commercial des conseillers bancaires
- les métiers et les parcours professionnels offerts afin de renforcer l'attractivité de ces métiers tout en donnant de la visibilité aux conseillers bancaires
- les conditions d'exercice des métiers de conseil bancaire

Le présent accord constitue la conclusion du second chantier relatif aux métiers et aux parcours professionnels des conseillers bancaires.

Il accompagne la stratégie que développe la Banque Postale et qui s'inscrit autour de 5 axes :

- la poursuite du développement commercial sur le secteur des particuliers
- le développement de la banque des personnes morales et de la clientèle des professionnels
- le développement de la banque digitale
- le renforcement de la convergence entre La Banque Postale et le Réseau La Poste
- l'amélioration de la qualité de service au client en rapprochant la décision au plus près du client

Par ailleurs, dans un environnement en pleine mutation technologique, face à une évolution sans précédent des comportements des clients qui sont de plus en plus connectés, autonomes et exigeants, face aux contraintes réglementaires croissantes, les métiers bancaires doivent s'adapter en permanence.

Pour faire face à ces évolutions, il faut donc passer d'une banque transactionnelle à une banque relationnelle en élevant le niveau de compétence et la capacité d'action de chacun, d'où la nécessité notamment:

- d'une montée en compétences généralisée sur l'ensemble de la ligne conseil bancaire (offres et solutions bancaires, process, réglementation, service après-vente)
- d'une évolution de la relation client avec plus de conseil à valeur ajoutée
- d'une personnalisation de la relation dans une approche omnicanal
- à terme, d'une responsabilité élargie notamment en matière de gestion du risque.

Ces évolutions vont se faire progressivement, en deux temps :

- dans un premier temps (2016 – 2017), une période de montée en compétences qui va notamment se traduire par un investissement de formation important
- dans un second temps (2017 – 2018), une traduction de cette à travers de nouvelles responsabilités au sein du même métier et des perspectives d'évolution professionnelle vers des métiers nouveaux ou en développement.

S'appuyant sur une GPEC qui permet d'anticiper les évolutions des métiers, des compétences et des qualifications, l'objet du présent accord est donc double:

- donner la visibilité aux conseillers bancaires sur les métiers de demain et sur les parcours professionnels qui en découlent
- préciser les dispositifs qui vont permettre d'accéder à ces métiers et ces parcours professionnels

Il s'articule autour de 3 séries de mesures qui portent sur:

- l'accès aux métiers de conseil bancaire [chapitre 2]
- la valorisation des métiers [chapitre 3]
- l'accompagnement des parcours professionnels [chapitre 4]

Chapitre 1
Le champ d'application

Article 1
Le périmètre

Cet accord est applicable aux agents visés à l'article 2 du présent accord qui sont rattachés soit à la Direction Générale du Réseau soit à la Direction Générale des Services Financiers.

Article 2
Le personnel concerné

Cet accord s'applique à tous les personnels conseillers bancaires couverts par l'accord du 17 décembre 2014.

Chapitre 2
L'accès aux métiers 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. Le présent accord s'inscrit dans ce cadre et apporte dans un contexte de priorité au comblement interne, des mesures complémentaires à celles prévues dans l'accord groupe.

Article 1
La priorité au comblement interne

Inscrite dans l'accord « un avenir pour chaque postier », la priorité de comblement par l'interne est réaffirmée dans le présent accord par La Banque Postale et le Réseau pour l'ensemble des métiers de la ligne conseil bancaire. L'engagement pris de recruter les 1000 responsables clientèle professionnelle parmi les postiers du groupe La Poste, constitue de ce point de vue une illustration forte de cet engagement faisant ainsi du développement de la Banque des Pros une opportunité d'évolution professionnelle au sein de la ligne conseil bancaire.

Pour renforcer l'effectivité cet engagement, le présent accord se donne pour finalité d'agir dans 4 directions :

- favoriser les mobilités entre canaux de distribution
- favoriser le comblement interne sur les zones géographiques déficitaires
- favoriser l'accès aux métiers de conseil bancaire par les métiers de l'accueil client
- renforcer certain mesure spécifique en faveur des GESCLI SF

§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 très 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 professionnelles.

Pour favoriser et valoriser ces parcours qui conduisent à évoluer dans les différentes entités du conseil bancaire en face à face et à distance, le présent accord pose 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 € selon des modalités qui seront déterminées par note de service.

§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 € selon des modalités qui seront déterminées par note de service.

Les zones géographiques seront définies annuellement sur la base de critères en matière de besoin et de flux.

Pour 2016, les zones suivantes entrent dans ce cadre:

- Ensemble de la DEX IDF
- DEX OUEST : Agglomération de Rennes
- DEX SUD OUEST : Agglomération de Toulouse
- DEX SUD EST : Agglomérations de Nice, Marseille, Grenoble, Bourgoin Jailleu, Chambéry, Annecy, Lyon, Saint Etienne, Aix, Arles, Salon
- DEX NORD-EST : Agglomérations de Roubaix et Strasbourg.

Du fait d'une situation particulière, une direction régionale pourra rendre éligible une zone qui n'est pas prévue dans la liste émise au niveau national.

§3

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

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

Les dispositifs actuels [ambition COFI ; BP Banque] bénéficiant aux guichetiers et aux chargés de clientèle qui ont du potentiel et une appétence pour les métiers de conseil bancaire seront renforcés pour le comblement des postes de COFI et de chargé de développement.

§4

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 par le présent accord 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.

Article 2

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.

Le présent accord pose le principe, que 75% des recrutements externes qui seront effectués bénéficieront aux jeunes issus de ces dispositifs d'alternance.

Par ailleurs, en lien avec l'Ecole de la Banque et du Réseau, la licence Professionnelle sera ouverte dans le cadre de l'alternance afin d'accompagner les évolutions des compétences et des qualifications attendues de la ligne conseil bancaire.

<h2 style="margin: 0;"><u>Chapitre 3</u></h2> <h3 style="margin: 0;">Des métiers valorisés</h3>
--

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.

Le présent accord se donne 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

Article 1

La ligne conseil bancaire généraliste

§1

Les conseillers clientèle

Durant tout le premier semestre 2016, il sera procédé à la redistribution des portefeuilles pour faire suite à la sédentarisation des conseillers spécialisés en patrimoine et à la mise en place des portefeuilles des responsables clientèle particulière.

A l'issue de cette période, c'est-à-dire au dernier quadrimestre 2016, un bilan de cette redistribution sera fait, bilan à partir duquel seront étudiées l'opportunité et les conditions de mise en place d'une fonction de Conseiller Clientèle sur le niveau III-3. Cette étude sera entamée dès la première commission de suivi du présent accord qui se tiendra à la fin du premier semestre 2016

§2

Les conseillers financiers

Une étude sera engagée au dernier quadrimestre 2016 sur l'opportunité et les conditions d'évolution de conseiller financier III-1 sur le niveau III-2. La réflexion portera notamment sur le référentiel des compétences nécessaires à l'obtention de ce niveau, ainsi que sur la typologie des sites d'implantations.

En outre, une attention particulière sera apportée aux conseillers financiers qui, âgés de plus de 53 ans, n'ont bénéficié d'aucune promotion. Afin de respecter

l'engagement pris dans l'accord relatif au contrat de générations à La Poste du 22 janvier 2014, les collaborateurs concernés seront mis en situation d'être promus avant leur départ à la retraite. Un bilan sera fait sur ces situations afin que soient ouvertes les promotions nécessaires dès lors que la décision d'ouverture en revient aux Branches.

Article 2

La ligne conseil bancaire spécialisée

§1

La valorisation des métiers du conseil spécialisé sur le marché du particulier

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 valorisés.

Le présent accord pose donc 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, à l'instar de ce qui existe d'ores et déjà pour les métiers de conseiller spécialisés personnes morales (RC Pro et CSE/chargé d'affaires)

Actuellement, les métiers de conseil spécialisé sur le marché des particuliers existent sur 2 niveaux : le III-2 et le III-3. Par le présent accord, un niveau de fonction d'expert ou de référence Groupe A est mis en place. Ainsi, au sein des métiers de CSI et de CSP, il y aura :

- un niveau de fonction d'entrée pour les juniors, niveau III-2 sur laquelle 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.

Il appartient à chaque métier de préciser les inducteurs qui permettent l'accès au groupe A. Toutefois, qu'il s'agisse des clientèles particulières ou personnes morales, ils doivent prendre en compte les items suivants :

- les enjeux commerciaux
- la maturité et la maîtrise du poste qui doivent être approfondies, cela se mesurant notamment au regard de la conformité des dossiers et au regard de l'autonomie dont fait preuve le conseiller spécialisé dans son activité
- le tutorat c'est-à-dire l'accompagnement de conseillers spécialisés de sa filière
- la prise en charge d'une activité à forte technicité.

Pour la filière CSI et pour la filière CSP, les inducteurs seront présentés aux organisations syndicales dans le courant du premier semestre 2016.

Un premier dispositif de Reconnaissance du Potentiel Professionnel [RPP] sera ouvert à la fin de l'année 2016. Le nombre de postes ouverts sera préalablement présenté à la commission de suivi du présent accord.

§2

Mesure spécifique

Un certain nombre de CSI et CSP tiennent leur poste sur le niveau III-2 parfois depuis une durée très supérieure à 2 ans. Des dispositifs de promotion seront mis en place au bénéfice de ces agents afin de permettre à tous ceux qui sont aux attendus de leur poste d'accéder au niveau III-3 durant l'année 2016.

Parmi eux, les CSI III-2 ayant la délégation de crédit seront mis en situation de se présenter à la RAP III-3 dès le premier trimestre 2016.

Chapitre 4

Un accompagnement renforcé des conseillers bancaires dans leur évolution

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, les parties signataires s'accordent sur la nécessité 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

Article 1

La formation

§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 programmées pour accompagner l'extension du Crédit immobilier ou la vente par les conseillers bancaires du crédit à la consommation.

§2

Un effort important en matière de parcours qualifiants

Dans le cadre général précisé au §1, le présent accord prévoit un effort important en matière de parcours qualifiants au sens de ce qui est prévu par l'accord de La Poste « un avenir pour chaque postier », c'est-à-dire répondant aux deux conditions ci-après :

- une durée de formation supérieure ou égale à 70h00
- une certification interne

Ces parcours qualifiants auront 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.

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

§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 est ainsi de l'extension du crédit immobilier qui nécessite d'avoir recours selon des modalités à définir 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

Le renforcement des 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, une formation renforcée sera dispensée sur le domaine de la déontologie et de la conformité.

Article 2

Les parcours professionnels

§1

Le renforcement de la visibilité sur les parcours professionnels

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

- 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 Equipes Service Mobilité et des Conseillers en Evolution Professionnelle
- renforcer l'accès à l'information et l'usage par les collaborateurs des outils de mise 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 et du Réseau.
- 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.

§2

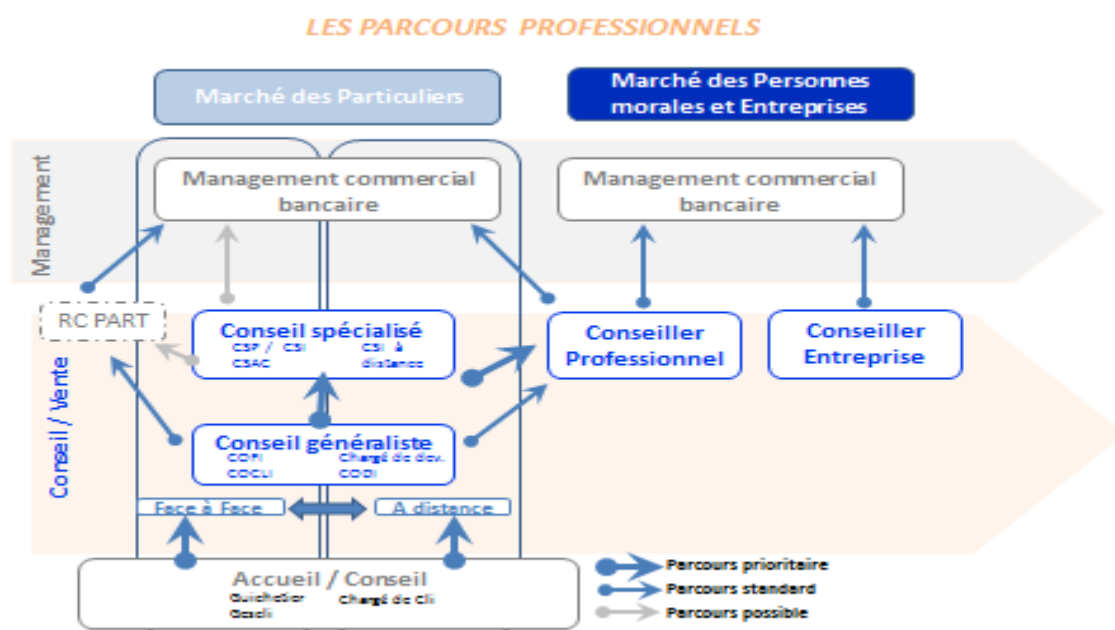
Des parcours professionnels pour aller vers les métiers de demain

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



Un tableau joint en annexe du présent accord présente de manière synthétique les différents parcours possibles offerts aux conseillers bancaires

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.

L'ensemble de ces parcours qu'ils soient au sein de la ligne conseil bancaire ou qu'ils permettent d'accéder à d'autres types de métiers seront décrits et portés à la connaissance de l'ensemble des conseillers bancaires et de leurs managers.

§3

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 présent accord pose le principe de la constitution **dès 2016** de viviers qualifiés **par fonction et par NOD** pour anticiper, fluidifier et sécuriser les parcours professionnels au sein de la ligne conseil bancaire.

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
- 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 seront mis en place en lien avec les équipes service mobilité. Ils obéiront à des modalités de fonctionnement qui seront précisées par une note de service. Ces modalités devront impérativement tenir 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 seront précisées.
- 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.**

Un bilan sur leur mise en place et sur leur fonctionnement sera systématiquement réalisé en commission nationale de suivi.

Chapitre 5

Les modalités de mise en œuvre de l'accord

Article 1

La date d'entrée en vigueur et le terme de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai légal d'opposition ouvert après sa signature par les parties.

Il est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2018. A son terme il cessera automatiquement et de plein droit de produire tout son effet. Il ne pourra donc en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

Article 2 **Les formalités de dépôt et de publicité**

La Direction Générale de La Poste déposera le présent accord sur les métiers de conseil bancaire de La Poste auprès des services du Ministère du travail, dans les conditions de forme et de délai prévus par les textes en vigueur.

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

Le présent accord a été établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaire.

Article 3 **La communication**

Un dispositif de communication à destination de chaque conseiller bancaire sera mis en place ainsi qu'une communication régulière dans les différents supports de communication. Notamment, un exemplaire de l'accord sera adressé à chacun.

Article 4 **Le suivi de l'accord**

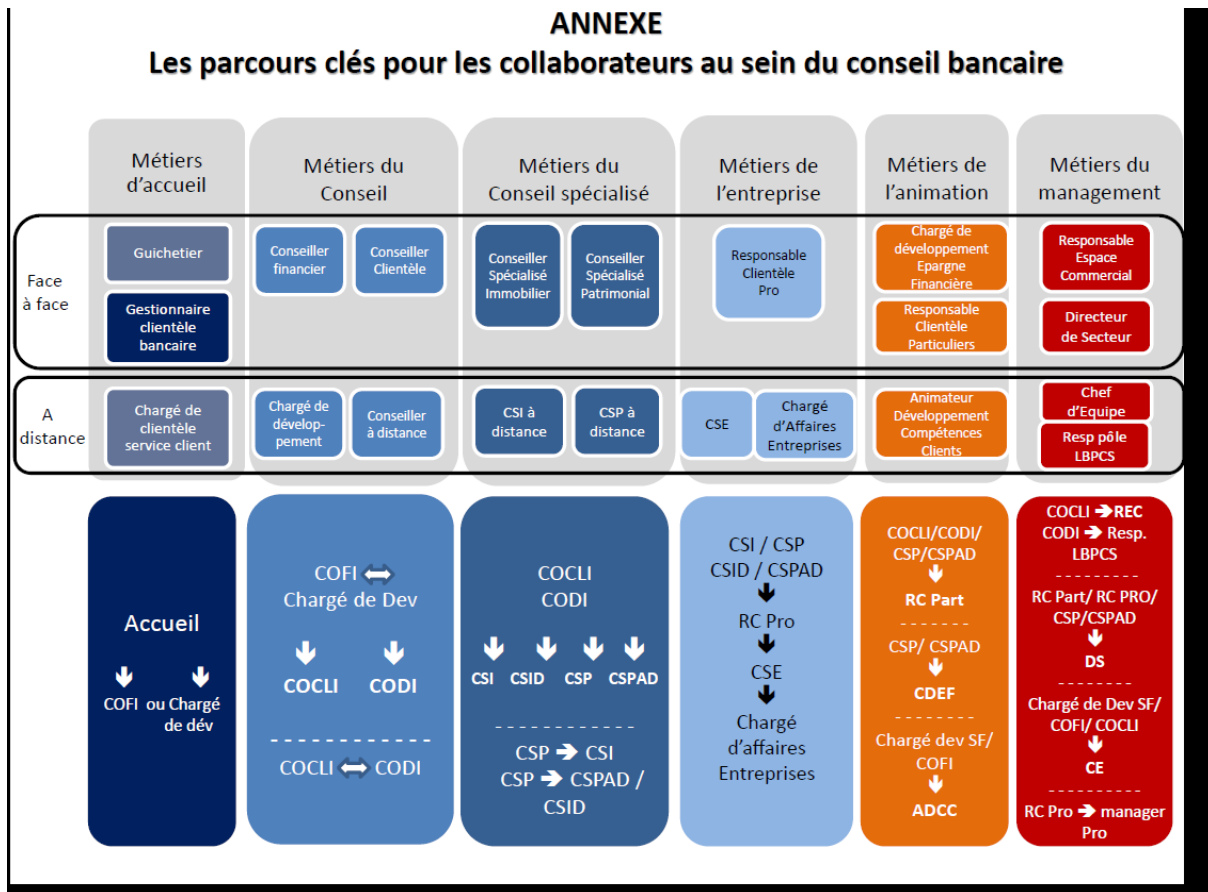
Une commission nationale de suivi est mise en place qui doit se réunir 2 fois par an, et, en tout état de cause, une première fois 3 mois après l'entrée en vigueur du présent accord.

Cette commission se compose, outre des représentants des Directions Générales du Réseau et des Services Financiers, des représentants des organisations syndicales signataires du présent accord.

Au niveau local (NOD), une commission de suivi sera mise en place qui devra se réunir également deux fois par an avec les représentants des organisations syndicales signataires de l'accord national.

Article 5 **La révision de l'accord**

Le présent accord pourra le cas échéant être révisé pendant sa période d'application conformément aux dispositions de l'article L.22 61 – 7 et suivants du code du travail. Des avenants pourront être ainsi négociés et signés



Ce tableau peut être amené à évoluer au fur et à mesure des évolutions des métiers et des parcours.