

Fonction

GESTIONNAIRE FIDUCIAIRE ET TRANSPORT IV.A (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- [CAISSIER CENTRAL III.2 \(H/F\)](#)
- [GESTIONNAIRE FIDUCIAIRE ET TRANSPORT IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE AGENCE FIDUCIAIRE ET TRANSPORT IV.A \(H/F\)](#)
- [EXPERT FIDUCIAIRE IV.A \(H/F\)](#)
- [CAISSIER CENTRAL EXPERT III.3 \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Dans le cadre de la politique de maîtrise des encaisses, et dans le cadre du contrat de délégation de la DR à la DAST, le Gestionnaire Fiduciaire et Transport assure la maîtrise des processus, méthodes et outils de gestion du numéraire, pour optimiser la trésorerie de La Poste tout en garantissant la qualité du service rendu aux clients et le respect des dispositions réglementaires relatifs aux transports de fonds.

Il garantit, en lien avec les entités terrain, l'optimisation du fiduciaire et l'atteinte des objectifs d'encaisse.

Il assure le bon fonctionnement et l'approvisionnement en fonds des terrains, ainsi que le respect des règles légales concernant la gestion du fiduciaire.

Il pilote et optimise le transport de fonds, et pilote les opérations de partenariats en lien avec cette activité.

Missions

Gestion du fiduciaire et des niveaux d'encaisse :

Assure, en appui des DTELP, l'interface technique avec la Banque de France

Apporte son expertise pour les études de réorganisation/regroupements de caisses et externalisation

Propose et assure le suivi d'objectifs d'encaisse optimisée pour les différents points de contact

Etablit, grâce aux données des études et alertes, un plan annuel de contrôle et veille à l'approvisionnement

et au dégagement dans les plus brefs délais des valeurs fiduciaires pour atteindre les objectifs d'encaisse

Réalise la vérification de 2ème niveau des procédures et des gestions de caisse

Suivi des terrains et vérification du respect des dispositions légales :

Analyse la qualité de service des automates ainsi que le respect par les points de contact des règles et procédures de gestion du fiduciaire, et produit une synthèse pour les responsables terrain

Met en œuvre l'organisation et les spécifications techniques des flux de valeurs (schémas de desserte), en

contrôle le bon fonctionnement (contrats transports de fond) et veille à l'application des normes et à l'organisation du stockage des valeurs

Garantit le respect des dispositions légales et réglementaires sur le fiduciaire et le transport de fonds

Gestion et optimisation du transport de fonds :

Procède aux études d'optimisation des schémas de desserte

Détermine les conditions optimales d'externalisation ou bien de sécurisation des valeurs

Contribue à la négociation des contrats de transport de fonds

Contrôle sur place et sur pièce les stocks des transporteurs et la qualité de l'exécution des contrats

Pointe les factures, assure le contrôle de 2ème niveau et les redresse le cas échéant

Pilote l'opération Pièces Jaunes et toutes opérations de partenariat relevant de son domaine

Coordonne les plans de secours

Compétences

COMPORTEMENTALES

Culture du changement et de l'innovation

Encourager et accompagner le changement et les initiatives d'amélioration dans un environnement complexe et incertain. Expérimenter, tester, évaluer en s'appuyant sur de nouvelles méthodes, y compris numériques. Comprendre et susciter l'innovation en remettant en question les usages et en

osant être pionnier. Etre dans une dynamique d'identification et d'apport de nouveautés dans son activité en osant sortir du cadre pour penser le problème en dehors de ses limites et de ses moyens lorsque la situation le demande.

Orientation stratégique

Comprendre les enjeux de son environnement et les impacts opérationnels au long terme de la stratégie de l'entreprise dans son quotidien. Savoir l'expliquer, lui donner du sens et l'intégrer dans son activité pour accroître la performance globale de l'entreprise. Etre capable de définir des priorités à court et moyen terme, de les mettre en perspective et de les hiérarchiser en intégrant les éléments stratégiques de l'entreprise.

Adaptabilité

S'adapter aux évolutions et aux aléas des situations et de son environnement de travail dans les délais adéquats en faisant preuve de souplesse. Savoir gérer ses priorités en intégrant les événements imprévus, et adapter son comportement à la situation.

Analyse et discernement

Pouvoir apprécier, décomposer avec justesse et clairvoyance, une situation observée ou des faits vérifiés et distinguer les éléments marquants à partir du réel pour faciliter la prise de décision. Savoir faire preuve de remise en question, de sens critique, de mise en perspective et de jugement.

Comportementales Socles

Orientation client

Enrichir l'expérience client en adoptant une posture de service et de conseil et développer une relation de confiance durable. Anticiper, analyser, comprendre les besoins et attentes de ses clients pour apporter des réponses personnalisées. S'appliquer à améliorer la satisfaction client et mesurer son niveau de satisfaction.

Coopération et ouverture

Construire et faire vivre des réseaux informels ou structurés d'individus ou de groupes en s'appuyant sur les outils collaboratifs comme les réseaux sociaux internes. Participer individuellement à l'atteinte d'un résultat collectif en favorisant l'entraide et le partage de connaissances. Savoir fédérer les parties prenantes d'un projet autour d'un objectif commun et établir des partenariats. Faire preuve d'écoute active vis-à-vis de ses interlocuteurs et prendre en compte leurs problématiques et les objections émises dans ses actions et prises de décision. Etre ouvert(e) d'esprit et curieux(se) au sein de son environnement.

Orientation résultats

Engager des actions et mobiliser en toute autonomie des ressources (financières, matérielles, techniques, numériques et humaines) pour atteindre des performances durables dans le respect des principes éthiques, de qualité de vie et de RSE. Savoir être proactif et fixer, pour soi et/ou pour d'autres, des objectifs ambitieux et exploiter des opportunités pour aller au-delà des attendus.

MANAGEMENT

Coopérer

Favoriser la collaboration et l'entraide au sein de l'équipe et entre équipes en travaillant avec l'ensemble des partenaires présents dans son écosystème. Exemples : présentation des contraintes de chaque service sur un projet commun - organiser des vis-ma-vie entre services, etc Donner et poursuivre des objectifs communs et présenter les liens entre services pour fédérer les collaborateurs et les sensibiliser sur l'importance de travailler ensemble. Guider les pratiques de son équipe pour offrir un espace de travail dans lequel le collectif est favorisé et valorisé. Exemples d'illustration (non exhaustifs) : entraide entre pairs, ateliers d'amélioration continue, résolution collective de problèmes, affichage de l'avancement des tâches ou projets, etc.

Etre centré client

Mettre la satisfaction des clients internes ou externes au coeur des activités de l'équipe. Comprendre et anticiper les besoins des clients internes ou externes pour apporter des réponses personnalisées intégrant les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux. Accompagner les collaboratrices et collaborateurs dans l'écoute et la compréhension des demandes clients (ex. : savoir questionner, pratiquer l'écoute active). Favoriser l'identification des axes d'amélioration de la relation de service à mettre en place. Mesurer et évaluer les impacts des actions sur les clients afin de prendre les décisions les mieux adaptées.

Donner du sens

S'approprier et partager la stratégie, les enjeux de performance globale et l'ambition du Groupe en sa qualité d'entreprise à mission, rentable et responsable. Décliner la stratégie du Groupe au niveau des missions et projets de l'équipe en intégrant notamment les enjeux sociaux, sociétaux, et environnementaux et de gouvernance. Définir le périmètre d'actions des collaboratrices et collaborateurs dans le Groupe et présenter l'impact de leurs activités sur les résultats collectifs, de l'entité et du Groupe. Utiliser les leviers de motivation (exemples : développement des compétences, appartenance, autonomie, reconnaissance, motivation financière, etc.) de chacun pour engager les équipes dans l'atteinte des objectifs.

Responsabiliser

Définir de façon claire et personnalisée les missions et les objectifs spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels (SMART) de chaque collaborateur. Rendre autonomes et responsables ses collaborateurs : - en les accompagnant dans la priorisation de leurs tâches, - en encourageant les prises de décision et initiatives, - en valorisant le droit à l'essai, - en déléguant dans un cadre clair et partagé. Partager le pilotage de l'activité et le suivi des réalisations de chacun et de l'équipe pour rendre les collaborateurs responsables. Mettre en oeuvre tous les moyens pour atteindre voire dépasser les objectifs individuels et collectifs.

Accompagner le développement professionnel

Identifier avec chaque membre de l'équipe, ses forces, ses axes de progrès et ses leviers de motivation, au regard à la fois du projet de la personne et des enjeux stratégiques de l'entreprise (performance économique, RSE, numérique....) Etre à l'écoute des collaboratrices, collaborateurs en réalisant des points réguliers pour recueillir les besoins et attentes, en veillant à leur bien-être au travail. Enrichir l'expérience collaborateur en co-construisant avec chacun un parcours de développement personnalisé à court et moyen terme pour favoriser l'acquisition de nouvelles compétences, renforcer son expertise et développer ainsi l'employabilité. Proposer à ses collaboratrices, collaborateurs une évolution professionnelle la plus adaptée à ses motivations, souhaits et expertises. Mettre en place les conditions favorables à l'engagement de ses collaboratrices, collaborateurs dans les domaines sociaux, sociétaux et environnementaux proposés par l'entreprise (ex : Déclic)

Reconnaître

Valoriser la performance, l'autonomie et l'engagement en faisant des feedbacks constructifs fréquents sur les réussites et les éléments de progrès du collaborateur. Faire le point sur les feedbacks réalisés lors des entretiens d'appréciation et entretiens intermédiaires et partager les actions de développement. Formuler ces retours sur la base de faits réels afin de soutenir et d'encourager la progression des collaboratrices et collaborateurs. Valoriser l'engagement des collaboratrices et collaborateurs dans les domaines sociaux, sociétaux et environnementaux dans le cadre professionnel.

Promouvoir l'innovation

Favoriser la veille des collaboratrices, collaborateurs et identifier les pratiques exemplaires Encourager les prises d'initiative des collaboratrices, collaborateurs suite à leurs observations et prise de recul, tout en acceptant le droit à l'essai. Favoriser la mise en place d'un temps et d'un espace dédiés pour : - Développer la créativité individuelle et collective, - Proposer des idées innovantes dans un objectif d'amélioration continue Considérer l'innovation sous l'angle de l'impact non seulement financier mais aussi social, sociétal et environnemental Exemples d'illustrations non exhaustives : mettre en place un tableau blanc ou une boîte à idées, organiser des réunions dédiées, organiser des challenges, un teambuilding solidaire, un partage de ressources dans teams, des participations à des salons, etc.

Prérequis

Compétences-clé :

§ Contrôle interne

§ Procédures

§ Règlementation

§ Analyse

§ Synthèse

§ Souci de la précision – rigueur

Environnement de travail

Rattachement entité : DAST

Rattachement hiérarchique : Responsable Agence Fiduciaire et Transport

Lieu et conditions d'exercice de la fonction : déplacements fréquents

Relations internes : Bureaux de Poste, Directions régionales, La Banque Postale

Relations externes : transporteurs de fonds, Banque de France, Siège

.

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- □

Bgpn reseau

Effectif de la fonction

De 1 à 9