

Fonction

DIRECTEUR TERRITORIAL SURETE IV.A (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- [ENQUETEUR III.3 \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE SURETE TERRITORIAL IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR TERRITORIAL SURETE IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE SURETE OPERATIONNELLE IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE SURETE IV.B \(H/F\)](#)
- [ANALYSTE SURETE IV.A \(H/F\)](#)
- [ENQUETEUR IV.A \(H/F\)](#)
- [CHEF DE PROJET SURETE IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE SURETE IV.A \(H/F\)](#)
- [AUDIT QUALITE RISQUES SECURITE SURETE - GROUPE C IV.C \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE SURETE DEPARTEMENTAL ADJOINT III.3 \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE SURETE IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE SURETE EN PFC III.3 \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE SURETE SECURITE IV.A \(H/F\)](#)
- [CHEF DE GROUPE ENQUETES IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR SECURITE ET PREV INCIVILITES IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR INTER-REGIONAL DE LA SECURITE ET DE LA PREV DES INCIVILITES IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR TERRITORIAL DE LA SECURITE ET PREVENTION DES INCIVILITES IV.A \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Dans le cadre des responsabilités du DR et des principes de pilotage Réseau, le Directeur de Sûreté met en oeuvre la politique de protection sécuritaire des biens et des personnes (agents et clients). Son action contribue à la qualité de l'image du Réseau auprès de sa clientèle.

Missions

Mise en oeuvre opérationnelle de la politique de sûreté dans le Réseau :

- Définit la politique de sûreté de la DR selon les directives nationales de sûreté et, dans ce cadre, pilote la déclinaison du Plan d'Engagement de Sûreté ,
- Est l'interlocuteur technique unique des autorités départementales en charge de l'ordre public et met en oeuvre la participation de La Poste aux Comités locaux de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD) ,
- Assure la mise en oeuvre opérationnelle des installations sûreté, réception des chantiers et suivi des plans industriels ,
- Valide en amont l'aspect sûreté des opérations immobilières et qualifie ainsi la conformité sûreté des plans de l'architecte, et prépare la décision et la signature du DR et du DOS dans les documents officiels.

Pilotage budgétaire, système d'information et analyse :

- Qualifie et valide les informations du SI et établit un plan annuel de contrôle, en fonction des écarts mis en relief par son tableau de bord ,
- Préconise les mesures correctrices en fonction du risque « établissement » ,
- Assure une veille sur les alertes en bureau concernant la sécurité bancaire et la lutte anti-blanchiment, et met en place les mesures correctrices avec les managers en lien avec les filières ,
- Informe régulièrement le DR/DRAT sur l'évolution et le type d'atteintes.

Diffusion d'une culture sûreté auprès des personnels et de la ligne hiérarchique :

- Fait connaître la politique sûreté dans toutes les instances régionales, et en particulier les communautés managériales, en sollicitant l'appui de la filière Sûreté nationale ,
- Est le porteur principal de la démarche de prévention des incivilités ,
- Déploie la démarche d'engagement sûreté quel qu'en soit le thème (AMA, incivilités ou autres) en

accord avec le DR.

Pilotage de l'optimisation de la gestion des transports de fonds en étroite coopération avec la DCN Sûreté Opérationnelle, maîtrise d'ouvrage du contrat :

- Etablit les plans de desserte en prenant en compte les analyses relatives aux encaisses transmises par la DAST ,
- Optimise les tournées « gabistes » en prenant en compte les éléments de qualité de service transmis par la DAST, en application des lettres d'orientation de la direction de la sûreté et en conformité avec les méthodes de mise à jour définies par le Siège ,
- Gère la relation avec les transporteurs de fonds de son ressort ,
- Prend en compte les impacts des décisions réglementaires ou des évolutions de la Banque de France pour la mise en oeuvre du plan de desserte de sa région.

Compétences

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.

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.

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.

Environnement de travail

Siège de la DR ,
Fréquents déplacements vers les bureaux ,
Importante charge en termes d'astreintes ou de secours du permanencier ,
Nécessite une forte mobilité géographique dans le ressort de la région.

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- □

Groupe - siege

- □

Bgpn reseau

Effectif de la fonction

De 50 à 99