

I - ACCORD D'ENTREPRISE POUR L'AMELIORATION DE LA GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS REGIS PAR LA CONVENTION COMMUNE LA POSTE - FRANCE-TELECOM 1996 (*)

- L'article 19 de cet accord a été modifié par l'accord d'entreprise du 17.06.99.
- Le paragraphe 5-2 de l'article 5 a été modifié par l'article 1 de l'avenant du 9 juillet 2002.

Entre

La Poste,

dont le siège est situé 4 Quai du Point du Jour à Boulogne Billancourt, représentée par son Directeur Général, Claude BOURMAUD,

d'une part

et les organisations syndicales représentatives suivantes :

- Fédération Démocratique Unifiée des Travailleurs des PTT (CFDT - PTT)
- Fédération CFTC des PTT (CFTC - PTT)
- Syndicat National des Cadres (CGC - PTT), pour les catégories de personnel qu'il représente d'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

* *
*
*
*

PREAMBULE

La Poste et les organisations syndicales signataires du présent accord sont engagées, depuis juillet 1995, dans une négociation d'ensemble à La Poste.

L'amélioration de la gestion des agents contractuels relevant de la convention commune a été identifiée, à cette occasion, comme un objectif majeur.

En effet, la loi du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et des Télécommunications et le contrat de plan Etat - La Poste en cours d'exécution prévoient la possibilité pour l'exploitant public de recruter des agents contractuels de droit privé, sous le régime de la convention commune La Poste - France Télécom, "lorsque les exigences particulières de l'organisation de certains services ou la spécificité de certaines fonctions le justifient".

Afin de définir les conditions de déroulement de leur activité professionnelle une convention commune à La Poste et à France Télécom a été signée le 4 novembre 1991.

C'est dans le cadre de l'application de celle-ci et de la mise en oeuvre effective du droit du travail à La Poste que s'inscrit l'accord d'entreprise pour l'amélioration de la gestion des agents contractuels à La Poste.

(*) Cet accord a été repris dans le BRH 1996 RH 65 du 28.08.96.

En préalable les signataires soulignent que le recrutement d'agents contractuels relevant de la convention commune La Poste - France Télécom s'inscrit dans une trajectoire d'emploi à La Poste dont le contenu sera négocié entre l'exploitant et les organisations syndicales d'ici la fin de l'année 1996.

Il a été arrêté, entre les parties signataires, la définition de conditions permettant aux agents contractuels de droit privé de disposer de droits et d'obligations professionnelles leur garantissant d'être des partenaires à part entière de l'entreprise publique, acteurs reconnus de son développement comme de la mise en oeuvre de ses missions de Service Public. C'est ainsi qu'il est décidé de mettre en oeuvre la classification des postes occupés par des agents contractuels, de leur offrir des opportunités de développement professionnel, de créer un niveau spécifique de rémunération II-1, et de retenir différentes mesures d'amélioration des droits de ces agents.

En outre le présent accord prévoit d'engager un plan ambitieux, sur deux années, de stabilisation des emplois contractuels à La Poste par la réduction du nombre de CDD, la transformation de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, intermittents ou non, et l'augmentation du volume d'heures des CDII de moins de 800 heures pour passer à des CDII de plus de 800 heures.

CHAPITRE I - CLASSIFICATION DES POSTES OCCUPES PAR LES AGENTS CONTRACTUELS

Article 1

Les objectifs

La classification des fonctions de La Poste est applicable à l'ensemble des postes occupés par des agents contractuels relevant de la convention commune La Poste - France Télécom. Elle s'inscrit dans le cadre des Articles 5 et 6 de l'annexe autres personnels et du chapitre 4 de l'annexe ingénieurs et cadres supérieurs de ladite convention.

La gestion des agents contractuels rend en effet nécessaire la classification de leur poste de travail. Cette opération doit permettre de déterminer à quelle fonction ou groupe fonctionnel ce poste de travail correspond afin de vérifier si le contrat retient ce même niveau de classification.

Article 2

Agents concernés

Sont visés par les opérations de classification les postes occupés par des agents contractuels dont l'ancienneté à La Poste et sur le poste de travail est au moins égale à un an.

Pour les postes tenus par des agents contractuels qui ne remplissent pas la condition d'ancienneté au moment des opérations, la classification interviendra "au fil de l'eau" à la date du premier anniversaire de leur entrée en fonction.

Les agents contractuels embauchés à La Poste à compter du 1er octobre 1996 pour la 1ère vague, du 1er novembre 1996 pour la seconde vague seront recrutés sur la base des règles de classification définies à l'Article 5 du présent accord.

Article 3 **Principes**

Les opérations de classification des postes de travail occupés par les agents contractuels et d'harmonisation des contrats de travail se déroulent en quatre temps :

- la description des activités effectivement exercées par l'agent
- à partir de cette description le rattachement du poste à un niveau de fonction ou à un groupe fonctionnel
- la notification du niveau retenu à l'agent et l'ouverture d'une éventuelle procédure de recours
- la comparaison du contrat de travail avec les activités décrites et le niveau retenu et la proposition d'un avenant au contrat de travail si nécessaire.

1 - Les principes

La classification des agents contractuels repose sur les activités effectivement exercées, décrites dans le descriptif-type de poste.

L'analyse de ces éléments permet de déterminer la fonction de La Poste correspondant, ou le groupe fonctionnel auquel appartient l'agent, ou encore de définir le niveau de fonction du poste de travail.

Après cette analyse, la concordance entre le niveau de classification indiqué dans le contrat de travail et la classification du poste retenue sera vérifiée. Si une distorsion apparaît entre le niveau de classification du contrat et celui du poste de travail, le contrat de travail sera modifié par un avenant dans les conditions indiquées à l'Article 7.

2 - Le calendrier des opérations de classification ⁽¹⁾

Les opérations de classification des postes de travail tenus par les agents contractuels seront effectuées en deux vagues successives entre le 1er octobre 1996 et le 31 décembre 1996.

La période de référence pour apprécier les activités exercées par l'agent occupant le poste visé par les opérations de classifications s'étend du 1er mai 1995 au 1er mai 1996. Toutefois, pour les agents recrutés après le 1er janvier 1996, la période de référence s'étendra entre la date de leur prise de fonction et la date du premier anniversaire de celle-ci, date de mise en oeuvre des opérations de classification de leur poste. Cette période de référence s'applique aussi pour la prise en compte du volume d'heures moyen hebdomadaire ou du volume d'heures annuel effectués que ce soit pour des activités à caractère permanent ou complémentaire.

La première vague concerne les agents contractuels titulaires de contrat de type ICS II, ICS I, ACC 33, ACC 32, ACC 31, ACC 23 et ACC 22.

Sont également concernés par cette première vague tous les agents contractuels titulaires d'un niveau de contrat de travail inférieur à ACC 22 et dont le poste de travail est manifestement à classer sur un niveau supérieur ou égal à la classe II niveau 2.

Elle se déroulera du 1er octobre 1996 au 31 octobre 1996.

La seconde vague concerne les agents détenteurs de contrat de travail de type ACC 11 et ACC 12.

Elle se déroule du 1er novembre 1996 au 31 décembre 1996.

⁽¹⁾ Le calendrier de la mise en oeuvre des modifications apportées à l'article 5.2 du présent accord, par l'avenant du 09.07.02, sera précisé ultérieurement.

Article 4**Description des activités exercées**

Les opérations de classification des postes de travail des agents contractuels s'effectuent sous la responsabilité des responsables des Niveaux Opérationnels de Déconcentration.

En collaboration avec leur hiérarchie, les agents établissent un descriptif de leur poste de travail et des activités qu'ils exercent effectivement à partir d'un descriptif-type. Celui-ci est complété par l'agent et le responsable de l'établissement où il exerce la majorité de ses activités. Si celui-ci ne peut être déterminé, le descriptif-type est co-signé par le DRH du NOD.

Les responsables des NOD centralisent les descriptifs-type de poste de travail.

Article 5**Classification des postes de travail****1 - La classification des postes de travail des agents contractuels de la première vague**

La classification des postes de travail des agents contractuels de la première vague s'opère à partir des activités réellement exercées, décrites dans le descriptif-type de poste.

Deux résultats sont possibles :

- ① soit les activités du poste de travail correspondent à celles d'une fonction de La Poste. Le poste de travail est alors classifié sur le niveau de la fonction de La Poste à laquelle il correspond ;
- ② soit le poste de travail est atypique et ne correspond pas à une fonction de La Poste. Il est alors classifié sur un niveau de fonction après description détaillée et évaluation.

Le responsable de l'analyse doit alors faire décrire à l'agent contractuel son poste de travail selon la méthode en vigueur.

Le responsable de l'analyse transmet cette description au DRH de la Délégation qui l'étudie et demande au Siège la classification du poste de travail.

Lorsque la classification est établie, elle est notifiée au NOD via la Délégation.

2 - La classification des postes de travail des agents contractuels de la seconde vague ⁽¹⁾

La classification des postes de travail des agents contractuels de la seconde vague s'opère à partir des activités réellement exercées, décrites dans le descriptif-type de poste.

Pour les postes de ces agents, *quatre* groupes fonctionnels sont créés. Le rattachement à chacun des groupes dépend de la qualification acquise selon l'importance respective de l'exercice de leurs différentes activités (1).

⁽¹⁾ Article modifié par l'article 1 de l'avenant du 09.07.02

Trois résultats sont possibles à l'issue de la phase de description :

- ① *Soit les activités du poste de travail correspondent à celles d'une fonction de La Poste. Le poste de travail est alors classifié sur le niveau de la fonction de La Poste à laquelle il correspond* ⁽¹⁾.
- ② soit les activités du poste de travail correspondent au groupe fonctionnel A, B1, B2 ou C, tels qu'ils sont détaillés ci-dessous :
 - le groupe fonctionnel A, constitué des postes comportant des activités de nettoyage, de gardiennage, de courrier interne, de distribution de PC ou de PCC ou de fonctions de La Poste classifiées I-1, pour 60 % et plus du temps de travail. Ce groupe fonctionnel correspond au niveau de contrat ACC 11 (I-1) ;
 - le groupe fonctionnel B1 constitué des postes comportant des activités de tri, acheminement, de distribution ou de fonctions de La Poste classifiées I.2 [...] pour plus de 40 % du temps de travail *et ne remplissant pas les conditions pour relever du groupe fonctionnel B2 ou du groupe fonctionnel C (c'est-à-dire ne comportant pas des activités relevant de fonctions de La Poste classifiées I.3 pour au moins 40 % du temps de travail, et ne comportant pas des activités du guichet ou de fonctions de La Poste classifiées II.1 pour au moins 40 % du temps de travail)*. Ce groupe fonctionnel correspond au niveau de contrat ACC12 (I.2) (1) ;
 - le groupe fonctionnel B2, constitué des postes comportant des activités relevant de fonctions de La Poste classifiées I.3 pour plus de 40 % du temps de travail *et ne remplissant pas les conditions pour relever du groupe fonctionnel C (c'est-à-dire ne comportant pas des activités de guichet ou de fonctions de La Poste classifiées II.1 pour au moins 40 % du temps de travail)*. Ce groupe fonctionnel correspond au niveau de contrat ACC13 (I.3) (1).
 - le groupe fonctionnel C, constitué des postes comportant des activités de guichet ou de fonctions de La Poste classifiées II-1 pour au moins 40 % du temps de travail [...]. Ce groupe fonctionnel correspond au niveau de contrat ACC 21 (II-1) (1).
- ③ soit le poste de travail est atypique : il ne correspond ni à une fonction de La Poste, ni à un groupe fonctionnel. Il est alors classifié sur un niveau de fonction après description détaillée et évaluation. Le responsable de l'analyse doit alors faire décrire à l'agent contractuel son poste de travail selon la méthode en vigueur à La Poste. Le responsable de l'analyse transmet cette description au DRH de la Délégation qui l'étudie et demande au Siège la classification du poste de travail. Lorsque la classification est établie, elle est notifiée au NOD via la Délégation.

Précisions apportées par l'article 2 de l'avenant du 09.07.02

Ainsi, les dispositions définies [à l'article 5.2 modifié par l'article 1] de l'avenant [ci-dessus] entrent en vigueur à la date de signature du présent avenant à l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 pour l'amélioration de la gestion des agents contractuels régis par la Convention Commune La Poste-France Télécom.

A l'issue d'une nouvelle opération de classification, les avenants aux contrats de travail établis, le cas échéant, en application des dispositions de l'article 1 [ci-dessus], entrent en vigueur dès leur signature. Toutefois, tous les effets pécuniaires prennent date au 1^{er} juillet 2002 pour les contrats de travail en cours de validité à cette date.

Article 6

Notification du niveau de classification à l'agent intéressé, voies de recours

Le niveau constaté, à l'issue des opérations de classification du poste de travail, est notifié à l'agent concerné lors d'un entretien conduit par le responsable de l'établissement de la principale activité ou, à défaut de pouvoir déterminer celui-ci, par le RH du groupement pour les postes classifiés I-1 à II-1, par le RH du NOD pour les postes classifiés II-2 et au dessus.

⁽¹⁾ Avenant du 09.07.02, art. 1

L'agent dispose d'un délai de 15 jours à compter de cet entretien pour accepter le niveau de classification de son poste de travail ou exercer, par écrit, son droit de recours devant une commission de recours ad hoc instituée au niveau du NOD et composée de représentants de La Poste et des organisations syndicales représentatives à l'échelon national. Ce recours ne peut porter que sur le contenu du descriptif-type de poste, ou sur les activités prises en compte pour classifier le poste. En cas de recours la classification définitive et ses conséquences contractuelles ne prennent effet qu'à l'issue de cette procédure. Les effets pécuniaires prennent toutefois effet rétroactivement au 1er juillet 1996.

Pour les agents contractuels embauchés à La Poste avant le 1er octobre 1996, pour la première vague, le 1er novembre 1996 pour la seconde vague, et qui n'auraient pas 1 an d'ancienneté sur leur poste de travail respectivement à ces deux dates, les effets pécuniaires de la classification de leur poste de travail interviendront à la date du premier anniversaire de leur entrée en fonction.

Article 7

Les effets contractuels de la classification des postes

A l'issue des opérations de classification, le niveau de fonction correspondant au poste occupé est comparé au niveau figurant sur le contrat.

Si un décalage est alors constaté entre le niveau du poste classifié, les activités décrites et le contenu du contrat de travail, celui-ci peut avoir un double effet, contractuel et pécuniaire, précisé dans cet Article et l'Article 8.

Selon la similitude ou non du niveau de classification et de celui des contrats de travail, l'agent peut être placé dans une des trois hypothèses suivantes :

1 - L'effet contractuel en cas de concordance contrat-poste

Le niveau de classification du poste correspond à celui du contrat de travail. Ce dernier se poursuit alors dans les mêmes conditions. Le responsable de l'opération de reclassification prend soin néanmoins de vérifier que la totalité des activités décrites sont bien reprises dans le contrat. Si tel n'est pas le cas, un avenant devra être signé. Si, par surcroît, les activités du poste de travail correspondent à un groupe fonctionnel, le responsable de l'analyse précise dans cet avenant au contrat de travail le groupe fonctionnel.

2 - L'effet contractuel en cas de classification du poste de travail à un niveau supérieur à celui du contrat de travail détenu

Dans les cas où le niveau de classification du poste réellement occupé est supérieur à celui retenu par le contrat de travail, l'agent bénéficie d'un avenant afin de porter le niveau figurant sur le contrat au niveau de reclassification obtenu après vérification de son poste (correspondant soit à une fonction de La Poste, soit à un groupe fonctionnel, soit à une fonction "sui generis"). A cette occasion, il convient de vérifier si les activités décrites sont indiquées dans le contrat. A défaut, l'avenant devra les décrire.

3 - L'effet contractuel en cas de classification du poste de travail à un niveau inférieur à celui du contrat de travail détenu

Lorsque le niveau de classification du poste est inférieur à celui du contrat de travail, il sera d'abord recherché une évolution du poste occupé pour le porter au niveau indiqué dans le contrat de travail. A défaut, il sera proposé dans le délai maximum de deux années à l'agent deux postes correspondants au niveau de classification porté au contrat, avec le même volume horaire, au sein du même établissement ou de la résidence pour les agents dont les contrats relèvent des niveaux ACC11 à ACC21, au sein du NOD pour les agents dont les contrats relèvent des niveaux ACC22 à ACC33 au sein de la délégation pour les contrats de niveaux ICS I et ICS II. Toutefois, si les postes proposés étaient refusés par l'agent, un avenant au contrat ajustant le niveau de classification contractuel au niveau réel de son poste de travail lui sera alors soumis.

Article 8***Les effets pécuniaires de la classification*****1 - L'effet pécuniaire en cas de classification du poste de travail à un niveau supérieur à celui du contrat de travail détenu par l'agent**

L'avenant entre en vigueur dès sa signature. Toutefois, tous les effets pécuniaires prennent date au 1er juillet 1996.

L'ancienneté retenue pour le calcul de la nouvelle rémunération de l'agent telle qu'elle sera fixée après l'avenant inclut la totalité des années effectuées au titre de l'exécution du contrat de travail ou des contrats de travail jointifs avant la signature de l'avenant.

Le complément Poste est celui du nouveau niveau de classification. Les règles d'évolution transitoires et permanentes sont applicables notamment si le complément Poste de l'agent est inférieur ou supérieur à celui du nouveau niveau de classification.

2 - L'effet pécuniaire en cas de classification du poste de travail à un niveau inférieur à celui du contrat de travail détenu par l'agent

Dans le cas où un écart est constaté entre le niveau contractuel et le niveau du poste, et où l'agent concerné aura refusé les postes qui lui étaient proposés au titre du dispositif prévu à l'Article 7.3 il sera établi un avenant amenant le niveau de son contrat de travail au niveau de classification du poste qu'il occupe effectivement.

La rémunération de référence afférente devrait donc être inférieure. La Poste garantit néanmoins le maintien de sa rémunération brute annuelle, à la date de classification du poste de travail, calculée au prorata de son temps de travail. L'écart entre celle-ci et celle découlant de l'application de la Convention Commune (minimum conventionnel du nouveau niveau de fonction majoré des augmentations générales et de la prise en compte de son ancienneté) est réduit par la neutralisation des nouvelles augmentations générales et des nouvelles augmentations liées à l'ancienneté jusqu'à ce que le niveau de salaire, prorata temporis de l'agent ait atteint le niveau de salaire, prorata temporis, du nouveau niveau de classification. Dans ce cas, il est fait application s'agissant de l'écart du montant du complément Poste des règles de convergence.

L'écart concernant le complément Poste obéit aux règles de convergence.

CHAPITRE II - MODALITES DE REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS OCCUPANT DES POSTES CLASSIFIES AU NIVEAU II-1

Article 9***Les règles du salaire de base du niveau II.1***

Les agents dont le poste est classifié II-1 bénéficient du minimum conventionnel du niveau correspondant au 1er juillet 1996, date d'effet de la classification.

La base de calcul applicable aux agents occupant des postes classifiés au niveau II-1 est fixée à 78 900 francs (12 028,23 ₣) (base 01.06.96) au 1er juillet 1996.

La grille de majoration à l'ancienneté du niveau II-1 est celle applicable aux niveaux I-1, I-2 et I-3.

Article 10***Le complément Poste***

Le complément Poste du niveau II-1 est fixé à 6600 francs (1006,17 ₣) au 1er juillet 1996.

Article 11
L'ancienneté

La rémunération des agents occupant des postes du groupe C tiendra compte de leur ancienneté au titre du présent contrat de travail ou des contrats de travail jointifs avant la signature de l'avenant.

**CHAPITRE III - DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS
CONTRACTUELS RELEVANT DE L'ANNEXE "AUTRES
PERSONNELS" DE LA CONVENTION COMMUNE**

Article 12
Principes

La Poste et les organisations syndicales signataires affirment le droit à la promotion et au développement de carrière des agents contractuels régis par la convention commune La Poste-FranceTélécom. Les règles applicables dans ce domaine seront négociées d'ici à la fin de l'année 1996

CHAPITRE IV - REDUCTION DE LA PRECARITE A LA POSTE

Article 13
Principe

La Poste et les organisations syndicales signataires entendent lutter contre la précarité de l'emploi de certains agents contractuels. Stabiliser cet emploi est donc une action prioritaire à La Poste. Elle répond en effet à une triple exigence, l'exemplarité sociale de notre entreprise, la meilleure implication des personnels et l'amélioration de leur situation sociale.

Cette stabilisation doit s'exercer par la modification des relations contractuelles entre La Poste et ses agents contractuels régulièrement embauchés avec un contrat à durée déterminée. A cette relation précaire par nature se substituera une relation stabilisée par la conclusion de contrats à durée indéterminée, intermittents ou non.

Cette transformation visera en priorité les agents contractuels ayant effectué entre le 1er mai 1995 et le 1er mai 1996 plus de 800 heures dans le cadre de plusieurs CDD . Cette opération s'étalera sur 1996 et 1997.

Des négociations locales, au niveau du NOD, seront ouvertes avec les organisations syndicales signataires du présent accord dans le cadre de la commission instituée par l'Article 31 (commission de suivi) pour déterminer sur les bases du présent accord le nombre d'agents contractuels concernés et les modalités de mise en oeuvre de cette transformation.

Cette transformation sera effectuée sans porter préjudice aux contrats à durée indéterminée, intermittents ou non, existants.

Article 14
La situation des agents sous CDD qui effectuent plus de 800 heures par an

A chaque fois que les conditions sont réunies et que des opportunités d'emploi à durée indéterminée existent, La Poste s'emploiera, pour les agents sous CDD ayant effectué plus de 800 heures entre le 1er mai 1995 et le 1er mai 1996, à transformer leur contrat modifié en CDI ou en CDII.

La Poste s'engage dans ce cadre à proposer avant le 31 décembre 1997 la transformation de 3500 CDD (EUTC) de plus de 800 heures en CDII ou en CDI. 1500 CDD (EUTC) seront transformés en 1996 en CDII ou en CDI et 2000 CDD (EUTC) le seront en 1997. Ce niveau de transformation sera décliné délégation par délégation, ainsi que pour la direction régionale de la Corse, la DPOM et les directions nationales.

La proposition de CDI ou de CDII qui doit être faite à chaque agent comportera un volume d'heures annuel qui ne saurait être inférieur à celui effectué sous CDD pendant la période de référence.

Article 15

La situation des agents sous CDII qui effectuent moins de 800 heures par an ou sous CDII qui effectuent moins de 200 heures par trimestre

La Poste recherchera systématiquement les conditions dans lesquelles les agents sous CDII qui effectuent moins de 800 h par an à La Poste ou sous CDI qui effectuent moins de 200 heures par trimestre pourront se voir proposer une augmentation de la durée minimale prévue au contrat en cours, en l'amenant respectivement au moins à 800 heures par an ou à 200 heures par trimestre.

Cette modification prendra la forme d'un avenant au contrat.

La situation des agents sous CDII effectuant un volume d'heures inférieur à 800 heures par an ou sous CDI effectuant un volume d'heures inférieur à 200 heures par trimestre sera étudiée par la commission de suivi de l'accord prévue à l'Article 31.

CHAPITRE V - DIVERSES MESURES D'ORDRE TECHNIQUE

Article 16

L'application de la convention commune

Pour faire face à certaines difficultés d'application de la convention commune, il est prévu que des mesures particulières soient prises afin que la convention puisse produire tous les effets voulus par les parties signataires.

Outre les dispositions conventionnelles prévues par l'Article 2 de l'annexe "Autres personnels" relatif au comblement de poste, il sera fait appel de préférence et en fonction de leur compétence et de leur aptitude aux agents contractuels dans l'établissement, éventuellement après un stage de formation rémunéré. A cet effet, le poste proposé sera porté à la connaissance du personnel contractuel avec une priorité pour les agents à temps incomplet ou sous CDII. Tout agent intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'exploitant.

Les priorités définies par la Convention Commune et par l'alinéa précédant, relatives aux modalités de comblement de poste, sont intégrées dans le vivier de Média V2. Le recrutement parmi les personnes figurant dans ce vivier est obligatoire pour une embauche sous CDD, CDI ou sous CDII. L'ordre du vivier doit impérativement être respecté par le responsable du recrutement. Au delà des dispositions prévues par la convention commune, les conditions de priorisation des candidatures au sein du vivier Média V2 seront négociées avec les organisations syndicales d'ici à la fin de l'année 1996.

Article 17

Mesures concernant les élus du personnel

La protection des élus aux C.C.P. est renforcée. A ce titre, toute modification substantielle de leur contrat de travail devra désormais être soumise à l'avis préalable de la C.C.P. compétente.

Cette protection est étendue aux élus au Conseil d'Administration ainsi qu'aux candidats aux élections aux CCP et au CA durant les 6 mois suivants la date de l'élection.

Un crédit annuel de 500 unités téléphoniques est accordé à ces mêmes élus afin de préparer leurs réunions.

Article 18

Mesures concernant les distributeurs d'imprimés

La Poste s'engage à régulariser les conditions de rémunération des distributeurs d'imprimés conformément au BRH d'août 1994 (BRH 1994 doc RH 75 repris à l'Article 154 du chapitre 3 du Recueil PX du Guide Mémento des règles de gestion RH) avant la fin de l'année 1996.

Article 19

Mesures concernant les agents sous CDII *

La durée minimale des périodes non travaillées des CDII est définie automatiquement dans Média V2 en fonction de la durée annuelle minimale de travail portée au contrat, afin d'offrir une alternance acceptable entre périodes travaillées et non travaillées.

Les agents sous CDII bénéficient des prestations financières dans les conditions prévues à l'Article 6 du relevé d'engagement de la Convention Commune. Ils disposent notamment de la gratuité de la carte bleue dans les mêmes conditions que les agents fonctionnaires ou sous CDI.

L'indemnisation des congés pour maladie et des congés de maternité et d'adoption prévue par le chapitre 14 de la convention commune est assurée également lorsque l'arrêt de travail intervient au cours des périodes pendant lesquelles l'agent peut être sollicité.

La participation des agents sous CDII aux réunions institutionnelles est rétribuée, conformément aux dispositions de la Convention Commune, même lorsqu'ils ne travaillent pas le jour de cette réunion.

Article 20

Mesures relatives aux négociations collectives

La négociation annuelle concernant les rémunérations aura lieu à partir de 1997 à la fin du premier trimestre de chaque année.

La négociation annuelle abordera les questions de l'organisation du temps de travail.

Article 21

Mesures diverses

Un bureau unique, lieu de principale activité de l'agent, sera seul compétent pour l'ensemble de la gestion administrative de chaque agent contractuel. Cette mesure permettra notamment d'assurer le principe de l'unicité du contrat de travail.

Une clause de non-concurrence peut être introduite dans les contrats signés avec les agents relevant de l'annexe "autres personnels" de la Convention Commune. Cette clause n'est envisageable que pour les agents occupant une fonction de niveau II-3 et plus dont la liste et les éventuelles contreparties seront négociées au préalable.

Les agents contractuels exerçant les fonctions de conseiller financier ou de conseiller courrier qui ne parviendraient pas à remplir les objectifs qui leur ont été fixés, se verront proposer un poste de reclassement s'il leur est impossible de poursuivre leurs activités dans cette fonction.

* Les 3 premiers alinéas de l'article 19 de l'accord ont été abrogés par l'Article 3 de l'accord d'entreprise du 17.06.99.

La visite médicale d'embauche est exigée sans exception pour tout recrutement d'agents contractuels. La visite annuelle obligatoire est systématiquement proposée à ces agents. De même la prestation de serment est obligatoire.

Les possibilités d'appel des décisions rendues par les Commissions Consultatives Paritaires sont étendues. Une négociation s'engagera sur le règlement intérieur des CCP avant le 1er octobre 1996.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un agent contractuel au cours d'une même semaine ou d'un même mois peut être porté au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue par son contrat, conformément à l'alinéa 6 de l'Article L.212.4.3. du code du travail. Les conditions de mise en oeuvre de ces dispositions seront négociées préalablement à leur introduction*.

CHAPITRE VI - DEROULEMENT DE LA FORMATION DES AGENTS CONTRACTUELS A LA POSTE

Article 22

La formation de base des agents contractuels à durée indéterminée intermittent ou non

La Poste réaffirme le droit de tout agent à bénéficier d'une formation de base à sa première ou à sa nouvelle fonction. Ce droit concerne les agents contractuels sous contrat à durée indéterminée dans les mêmes conditions que les agents fonctionnaires.

Ainsi, à situation équivalente (recrutement, concours, mobilité fonctionnelle), la formation de base des agents contractuels doit être équivalente à celle des fonctionnaires.

Article 23

La formation de base des agents contractuels à durée déterminée

La Poste s'engage avant le 31 décembre 1996 à élaborer une formation de base destinée aux agents en CDD.

- Pour les CDD d'une durée comprise entre 3 et 9 mois, un module de formation sera élaborée sur :
 - l'accueil : présentation à l'équipe, droits et devoirs de l'agent recruté
 - la connaissance de la stratégie et de la politique de La Poste
 - la fonction occupée : présentation des activités.
- Pour les CDD d'une durée excédant 9 mois, La Poste mettra en place une formation complémentaire dans un souci de professionnalisation des agents contractuels.

Article 24

La formation professionnelle des agents contractuels candidats au concours externe de La Poste

Dans un souci de professionnalisation de l'accès au concours externe, La Poste s'engage d'ici à la fin de l'année 1996, à élaborer une action de formation qui permettra à tout agent contractuel de La Poste d'aborder les épreuves du concours externe dans les meilleures conditions.

* Les modalités de mise en oeuvre de ces dispositions figurent au chapitre 8 de l'accord d'entreprise du 17.06.99 sur les conditions d'emploi des ACO relevant de la convention commune La Poste - France Télécom.

Article 25**Formation dans le cadre d'une promotion**

Cette formation s'apparente aux formations de base obligatoires lors de l'accès des fonctionnaires ou des contractuels à de nouvelles fonctions, suite à une promotion ou à une mobilité fonctionnelle.

D'ores et déjà, des formations sont dispensées aux agents contractuels dans ce cadre.

CHAPITRE VII - APPLICATION DE L'ACCORD**Article 26****Le personnel concerné**

Le présent accord d'entreprise règle les rapports entre l'exploitant public La Poste et le personnel contractuel employé conformément à l'Article 31 de la loi n° 90.568 du 02 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et des Télécommunications.

Article 27**Champ d'application territorial**

Le présent accord d'entreprise s'applique au personnel des établissements situés sur le territoire de la République Française et de ses collectivités territoriales et aux personnels en situation de déplacement de courte ou de longue durée en France et à l'étranger.

CHAPITRE VIII - DUREE**Article 28**

Le présent accord est valable pour une durée d'un an à compter de sa date de signature et se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

CHAPITRE IX - Révision**Article 29**

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord.

La demande de révision doit être accompagnée d'un nouveau projet de textes relatifs aux points sujets à révision.

La partie demandant la révision doit le faire par envoi recommandé avec avis de réception.

La discussion s'engage dans le délai d'au plus de deux mois à compter de la date de l'avis de réception.

En tout état de cause, les clauses dont la modification est demandée, resteront en vigueur jusqu'à la mise en application des clauses nouvelles qui leur seront éventuellement substituées.

CHAPITRE X - Dénonciation

Article 30

La procédure de dénonciation

Toute demande de dénonciation du présent accord par l'une des parties signataires sera portée à la connaissance des autres parties par pli recommandé avec avis de réception trois mois au moins avant la date d'échéance annuelle.

La discussion s'engage dans le délai d'un mois à compter de cette date.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

CHAPITRE XI - SUIVI DE L'ACCORD

Article 31

Commission de suivi du présent accord

Une commission de suivi du présent accord est instituée au niveau de chaque NOD, de chaque délégation et au plan national. Elle est composée de représentants de La Poste et des organisations syndicales signataires de l'accord. Elle a compétence pour examiner les transformations des CDD en CDI ou CDII, des CDII de - de 800 h en CDII de + de 800 h, ou des CDI de - de 200 heures par trimestre en CDI de + 200 heures par trimestre, suivre les modalités de classification des postes de travail et plus généralement pour traiter de toute difficulté dans l'application du présent accord et de ses modalités de mise en oeuvre.

Fait, à Boulogne le 12 Juillet 1996.