

## **IV - ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS CONTRACTUELS RELEVANT DE LA CONVENTION COMMUNE LA POSTE - FRANCE TELECOM (17.06.99)**

Entre :

La Poste, dont le siège est situé 4, quai du Point du Jour à Boulogne Billancourt, représentée par son Directeur Général, Martin VIAL,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives ci-après désignées :

- Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Travailleurs des Postes et des Télécommunications (FO),
- Fédération Démocratique Unifiée des Travailleurs des Postes et des Télécommunications (CFDT P et T),
- Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC - PTT),
- Union des Syndicats des Cadres CFE - CGC de La Poste et de France Télécom (CGC - PTT), pour les catégories de personnel qu'elle représente,

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### ***PREAMBULE***

Conformément aux dispositions de l'Article 31 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications, La Poste recrute, depuis le 1er janvier 1991, des agents contractuels soumis au régime des conventions collectives.

En l'espèce, la Convention Commune La Poste - France Télécom, signée le 4 novembre 1991, fixe les droits et obligations des exploitants et de leurs salariés de droit privé, en matière de recrutement, de formation, de promotion, de rémunération et de représentation. Les droits ainsi reconnus sont bien évidemment plus favorables que ceux prévus par le Code du Travail.

En 1996, La Poste s'est engagée dans la voie de l'amélioration des conditions d'utilisation de ses agents contractuels. Elle s'est ainsi donnée pour objectif de définir des conditions d'emploi qui assurent leur pleine intégration, mais également de rationaliser et de stabiliser leur situation, notamment grâce à la fixation de règles de classification des postes de travail des agents contractuels sous Convention Commune, et à la réduction de la précarité de l'emploi par la transformation de contrats à durée déterminée (CDD) en contrats à durée indéterminée, intermittents ou non (CDI et CDII).

Par la suite, La Poste et les organisations syndicales signataires de la Convention Commune ont conclu, le 24 avril 1998, un accord sur la promotion des agents contractuels à La Poste, qui met en place un véritable dispositif de gestion des carrières de ces personnels

Le contrat d'objectifs et de progrès portant contrat de plan entre l'Etat et La Poste pour la période 1998-2001 impose à l'exploitant public de poursuivre l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels et de s'attacher à mettre fin aux situations de précarité là où elles subsistent.

En application de l'Article 5-1 du contrat de plan, La Poste a engagé en 1998, en concertation avec l'ensemble des partenaires sociaux, une réflexion générale sur l'amélioration des conditions d'utilisation des agents contractuels, en portant une attention particulière aux volumes d'heures minimum, à leur répartition, aux contrats de travail et aux droits sociaux des agents.

L'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail est venu réaffirmer l'objectif de La Poste de développer la durée de travail des agents contractuels, avec la volonté de mieux les intégrer à l'entreprise. Des engagements forts, visant à poursuivre le mouvement de réduction de la précarité des agents contractuels, ont été pris. Le paragraphe 3.3.2 de l'accord du 17 février 1999 prévoyait notamment la négociation avec les organisations syndicales d'un accord d'entreprise pour définir les modalités d'emploi des agents contractuels, portant sur les points suivants :

- les conditions d'emploi des agents contractuels,
- les conditions de remboursement des frais de déplacement,
- la subrogation en cas de maladie pour les agents à temps complet,
- la formation.

C'est donc dans ce cadre que s'inscrit le présent accord, qui s'attache également à poser le principe de l'évolution des CDII.

En application de l'accord cadre du 17 février 1999 susvisé, le présent accord définit par ailleurs les conditions de mise en oeuvre :

- de la réduction de 20% du nombre de CDD et d'avenants à durée déterminée aux CDI,
- des repos compensateurs de remplacement,
- des heures complémentaires et des avenants à durée déterminée aux CDI,
- de l'évolution de la classification des agents contractuels.

## ***CHAPITRE I - REVALORISATION DES VOLUMES D'HEURES DES AGENTS CONTRACTUELS A TEMPS PARTIEL***

Les mesures développées dans le présent chapitre s'inscrivent dans le cadre du Plan de Comblement des Postes. Elles seront mises en oeuvre sur la base du volontariat. Ainsi, aucune augmentation de la durée d'utilisation ne pourra être imposée à un agent contractuel employé à temps partiel s'il ne le souhaite pas.

Les commissions de suivi, instaurées au niveau des NOD en application de l'Article 8 de l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, devront se réunir avant toute mise en oeuvre des mesures développées dans le présent chapitre.

**Article 1**

***Situation des agents contractuels sous CDI ou sous CDII qui effectuent moins de 800 heures par an***

**1.1 - PRINCIPE**

Afin d'ouvrir à l'ensemble des agents contractuels sous CDI et sous CDII de niveau ACC 12 et au-delà le droit aux prestations maladie, maternité, invalidité et décès prévues aux Articles R. 313-2 à R. 313-7 du Code de la Sécurité Sociale, et sauf demande expresse des agents concernés lors de la conclusion ou pendant l'exécution du contrat, le contrat de travail à temps partiel des agents employés sous CDI ou sous CDII de niveau ACC 12 et au-delà ne peut prévoir au contrat de base une durée du travail inférieure à 800 heures par an (ou à leur équivalent mensuel ou hebdomadaire).

Le seuil des heures contractuelles, ainsi fixé à 800 heures annuelles de travail, s'entend hors heures complémentaires et avenants.

En particulier, et sauf demande expresse des intéressés, les contrats de travail à temps partiel des agents employés sous CDI ou sous CDII de niveau ACC 12 et au-delà, qui, à la date de signature du présent accord, prévoient une durée de travail inférieure au seuil précisé ci-dessus, seront portés au dit seuil, selon les modalités définies aux paragraphes 1.2 et 1.3 ci-après.

Pour la réalisation de cet objectif, il sera tenu compte, par ordre de priorité :

- de la règle de priorisation définie à l'Article L. 212-4-5 du Code du Travail, qui dispose que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent,
- des règles fixées par la Convention Commune pour le comblement des postes,
- des besoins liés aux réorganisations telles qu'elles découleront des accords locaux sur la mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

**1.2 - CAS DES AGENTS SOUS CDI OU SOUS CDII DE NIVEAU ACC 12 ET PLUS**

Il sera systématiquement proposé aux agents sous CDI de niveau ACC 12 et plus et sous CDII de niveau ACC 12 et plus effectuant moins de 800 heures par an à La Poste une augmentation de la durée de leur utilisation pour porter le volume d'heures de leur contrat à l'équivalent hebdomadaire, mensuel ou annuel d'au moins 800 heures.

Les compléments d'activité nécessaires pour porter le volume d'heures des contrats à 800 heures au moins seront prioritairement recherchés dans l'entité où sera négocié l'accord local sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, prévu à l'Article 6 de l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste, ou, à défaut, dans le groupement.

Cette augmentation prendra la forme d'un avenant au dit contrat de travail précisant la nouvelle durée du travail, et qui portera, selon le cas, la durée hebdomadaire du travail ou la durée minimale annuelle de travail figurant au contrat, à une durée au moins égale à 800 heures annuelles, ou à son équivalent mensuel ou hebdomadaire.

L'ensemble de ces modifications devront être mises en oeuvre dès que possible, notamment pour les établissements qui passeront à 35 heures avant le 31 décembre 2000, et en tout état de cause avant cette date.

Les commissions de suivi susmentionnées auront compétence pour effectuer le suivi de cette mesure, et s'assurer de sa mise en oeuvre effective à l'échéance précisée ci-dessus.

### **1.3 - CAS DES AGENTS SOUS CDI DE NIVEAU ACC 11**

La situation des agents sous CDI de niveau ACC 11 devra faire l'objet d'un examen particulier. Ainsi, lorsque les conditions locales d'exploitation le permettront, il sera recherché systématiquement et proposé aux agents concernés un complément d'activité durable, de manière à amener leur durée de travail à une durée au moins égale à 800 heures par an, ou à son équivalent mensuel ou hebdomadaire.

Les conditions de mise en oeuvre de cette mesure pour les agents sous CDI de niveau ACC 11, et notamment le calendrier de mise en oeuvre, le nombre d'agents concernés, les modalités de priorisation, seront arrêtées au niveau de chaque NOD par les commissions de suivi susmentionnées. Celles-ci devront également dresser un bilan de cette mesure au plus tard le 31 décembre 2000.

### **1.4 - CAS DES AGENTS SOUS CDII DE NIVEAU ACC 11**

Il sera systématiquement proposé aux agents contractuels sous CDII de niveau ACC 11 effectuant moins de 800 heures par an à La Poste une augmentation de la durée de travail correspondant au contrat en cours, selon les modalités définies au point 1.2 du présent chapitre.

### **1.5 - CAS DES NOUVEAUX RECRUTÉS SOUS CDI DE NIVEAU ACC 12 ET AU-DELÀ OU SOUS CDII**

La durée de travail des nouveaux contrats CDI de niveau ACC 12 et plus ou CDII conclus entre la date de signature du présent accord et le 31 décembre 2000 ne pourra être inférieure à 800 heures annuelles ou à son équivalent mensuel ou hebdomadaire, sauf demande expresse des agents concernés.

Après le 31 décembre 2000 :

- les nouveaux contrats seront conclus dans le respect du seuil de 800 heures, sauf demande expresse des agents concernés,
- les agents qui, dans un premier temps, n'auraient pas souhaité bénéficier de l'augmentation de leur durée de travail à 800 heures au moins, mais qui demanderaient par la suite à voir porter leur durée contractuelle de travail au niveau de ce seuil, en feront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception. La Poste disposera alors de 3 mois pour honorer cette demande. La mise en oeuvre fera préalablement l'objet d'un avenant précisant la nouvelle durée du travail.

**Article 2**  
**50% des agents sous CDI et CDII à temps complet**

**2.1 – PRINCIPES**

La Poste s'engage à ce que, avant le 31 décembre 2000, au moins 50% de l'ensemble de ses agents sous CDI et CDII soient à temps complet. Ce pourcentage s'apprécie au niveau national. Cette mesure devra toutefois, pour chaque NOD, se traduire par une augmentation du pourcentage et du nombre d'agents contractuels sous CDI et CDII à temps complet, au-delà de l'effet mécanique lié au basculement à temps complet des agents dont la durée d'utilisation, à la date de signature du présent accord, sera supérieure ou égale à la nouvelle durée hebdomadaire de travail légale ou de l'établissement si elle est inférieure.

L'analyse des situations et des priorités, dont les modalités sont précisées ci-après, se fera au niveau de chaque établissement ou entité où se négociera un accord local sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, prévu à l'Article 6 de l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste.

Outre les règles de priorisation définies par le Code du Travail et la Convention Commune La Poste - France Télécom, il sera tenu compte, pour la détermination des agents prioritairement bénéficiaires de cette mesure, de la durée hebdomadaire du travail correspondant aux contrats en cours. Il sera ainsi constitué un vivier comprenant l'ensemble des agents sous CDI ou sous CDII dont la durée hebdomadaire moyenne effective de travail ou son équivalent annuel (y compris les avenants, les heures complémentaires et les heures supplémentaires) était comprise, dans une période de référence allant du 1er janvier 1998 au 31 décembre 1998, entre 30 et moins de 35 heures. Parmi ceux-ci, et dans le cadre des besoins inhérents aux réorganisations, le passage à temps complet sera proposé prioritairement aux agents ayant l'ancienneté la plus importante et, à ancienneté égale, à ceux d'entre eux ayant la durée d'utilisation la plus élevée.

Une fois apuré le vivier ainsi constitué, les agents seront, à durée d'utilisation égale, prioritaires, toujours en fonction des besoins liés aux réorganisations inhérentes à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, selon leur ancienneté, en commençant par les durées les plus élevées.

Les conditions de mise en oeuvre de cette mesure seront précisées localement, en tenant compte des besoins des services et des réorganisations induites par la mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste. Les éventuelles propositions d'adaptation des modalités de mise en oeuvre du présent Article seront soumises au préalable aux commissions de suivi prévues au niveau de chaque NOD par l'Article 8 de l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

**2.2 - CAS PARTICULIER DE CERTAINS CDII**

Les agents sous CDII dont le volume d'heures prévu par le contrat de travail, à la date de la réorganisation effective de leur service ramenant la durée hebdomadaire de travail à 35 heures, sera devenu supérieur ou égal à l'équivalent de la nouvelle durée légale du travail ou de la nouvelle durée hebdomadaire de travail de l'établissement si elle est inférieure, verront leur contrat transformé en CDI à temps complet. Cette modification prendra la forme d'un avenant prenant effet à compter de la date de réorganisation effective du service ramenant la durée hebdomadaire de travail à 35 heures.

## **CHAPITRE II - CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS**

### **Article 3**

#### **Principe**

Les agents contractuels relevant de la Convention Commune La Poste - France Télécom se verront appliquer intégralement, quelle que soit la nature de leur contrat (CDD, CDI, CDII), l'ensemble des dispositions relatives aux frais de déplacements professionnels en vigueur à La Poste, telles qu'elles sont prévues actuellement par le BRH 1995 RH 38 du 15 juin 1995 (\*).

Les trois premiers alinéas de l'Article 19 de l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 sont abrogés.

Les contrats de travail des agents seront, si nécessaire, modifiés en tant que de besoin.

## **CHAPITRE III - MISE EN PLACE DE LA SUBROGATION**

### **Article 4**

#### **Principes**

En application de l'Article 58 de la Convention Commune La Poste - France Télécom, il sera mis en place, au plus tard le 1er juillet 2000, un système de subrogation, pendant la période de droit à plein salaire, pour les agents contractuels ayant au moins trois mois d'ancienneté à La Poste, dès lors qu'ils sont sous CDI à temps complet ou sous contrat "emploi-jeune".

Ce dispositif permettra ainsi de décharger les agents concernés de l'essentiel de leurs démarches vis-à-vis des organismes de Sécurité Sociale, et de supprimer les retards de paiement, puisque La Poste assumera les avances de trésorerie correspondant au montant des indemnités journalières.

Les agents visés au premier alinéa du présent Article bénéficieront donc de la subrogation selon les modalités suivantes :

- congé ordinaire de maladie : 3 premiers mois,
- congé de grave maladie : du 1er au 6ème mois inclus,
- congé maternité : durée prévue par la législation de la Sécurité Sociale,
- accident du travail : jusqu'au 90ème jour.

Cette mesure devra donner lieu à la signature d'un avenant conventionnel, qui définira les modalités pratiques de mise en oeuvre du présent Article, et dont la négociation aura lieu avant la fin de l'année 1999.

Dans le cadre de l'évolution du système d'information RH, ce dispositif de subrogation sera, à terme, étendu à l'ensemble des agents contractuels sous CDI - y compris sous TPA - et sous CDII.

---

(\*) Classé dans les dossiers de principe à la rubrique PT 5.

## **CHAPITRE IV - DROIT A LA FORMATION DES AGENTS CONTRACTUELS**

### **Article 5 Cadre général**

#### **5.1 – RAPPELS**

Le Code du Travail stipule, à ses Articles L. 900-1 et suivants, que la formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue, qui comprend dans son champ d'application différents types d'actions de formation :

- les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle,
- les actions d'adaptation,
- les actions de promotion,
- les actions de prévention,
- les actions de conversion,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- les actions permettant de réaliser un bilan de compétences,
- des actions de lutte contre l'illettrisme.

Elles sont bien sûr applicables à La Poste.

#### **5.2 – PRINCIPE**

Dans ce cadre, les droits à la formation des agents contractuels, tels que définis au chapitre 6 de l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 pour l'amélioration de la gestion des agents contractuels, sont réaffirmés. Ils seront mis en oeuvre dans les conditions visées aux Articles 6 à 8 du présent accord.

La formation des agents contractuels déjà présents dans l'entreprise et qui n'auraient pas bénéficié des formations prévues par le présent chapitre sera organisée de manière prioritaire.

### **Article 6 La formation de base des agents contractuels sous CDI ou CDII**

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 intermittent ou non, 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.

Par ailleurs, une « formation rattrapage » par métier sera prévue.

Un cahier des charges et un programme de formation seront élaborés d'ici le 31 décembre 1999.

**Article 7*****La formation de base des agents contractuels à durée déterminée***

La Poste s'engage avant le 31 décembre 1999 à élaborer une formation de base destinée aux agents en CDD.

Un module de formation sera élaboré sur :

- l'accueil et l'intégration,
- les devoirs de l'agent et les consignes de sécurité,
- la présentation du métier,
- les produits et les prestations de La Poste,
- l'approfondissement du métier.

**Article 8*****La formation professionnelle des agents contractuels candidats aux concours externes de La Poste***

Dans un souci de professionnalisation de l'accès aux concours externes, La Poste s'engage, d'ici au 1er janvier 2000, à élaborer une action de préparation qui permettra à tout agent contractuel de La Poste d'aborder les épreuves des concours externes dans les meilleures conditions.

## ***CHAPITRE V - EVOLUTION DES CDII***

Afin de permettre, lorsque cela s'avère nécessaire ou souhaitable, un aménagement du temps de travail susceptible d'améliorer la qualité de vie tant professionnelle que personnelle des agents contractuels tout en intégrant les impératifs de gestion imposés par un contexte économique fortement concurrentiel, il convient de définir les modalités de la mise en place à La Poste du TPA.

Ce dispositif a vocation à améliorer les conditions d'utilisation des agents travaillant sous contrats intermittents, par rapport à la situation préexistante au présent accord.

Ce type de contrat a vocation, à terme, à remplacer le CDII. Pour les agents disposant d'un CDII, le TPA leur sera proposé sous contrat CDI.

**Article 9*****Evolution des CDII***

### **9.1 - CADRE GÉNÉRAL**

Dans certaines circonstances, notamment liées à l'organisation du travail, le TPA peut présenter un intérêt pour le salarié comme pour l'entreprise.

Instauré conformément à l'Article L. 212-4-2 du Code du Travail, il permet de faire alterner des périodes de travail et des périodes de non-activité pour une durée de travail annuelle moyenne correspondant à un temps partiel. La répartition du temps de travail est précisée dans le contrat de travail, qui définit également les conditions de la modification de la répartition de la durée du travail.



Par ailleurs, les dispositions prévues au présent Article s'appliquent uniquement aux agents dont la durée d'utilisation est inférieure d'au moins 1/5ème à la durée légale du travail ou à la durée hebdomadaire du travail de l'établissement si elle est inférieure.

La réglementation de mise en oeuvre du TPA fera l'objet d'une discussion avec les organisations syndicales.

## **9.2 CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Le contrat de travail prévoyant le TPA précise :

- La durée de travail de l'agent.
- La définition des périodes travaillées et non travaillées. Il est indiqué, pour chacune des périodes travaillées, sa durée, la date de début et de fin de la période, ainsi que le nombre et la répartition des heures de travail à l'intérieur de la période.

Cette répartition peut s'effectuer sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Elle peut varier selon les périodes travaillées. Aucune durée minimale n'est fixée pour la durée des périodes d'inactivité comprises entre deux périodes d'activité. Toutefois, en cas de périodes d'inactivité d'une durée inférieure au mois, celles-ci ne doivent pas se répéter d'un mois sur l'autre ou présenter un caractère de régularité adapté au cadre mensuel voire hebdomadaire.

Les agents ne pourront être appelés à l'activité au cours des périodes non travaillées. Cependant, en cas de nécessité, et avec l'accord de l'agent concerné qui n'aurait pas d'autre activité pendant cette période, La Poste pourra exceptionnellement proposer, par un avenant à durée déterminée à son contrat de travail, en application des dispositions prévues à l'Article 13 du présent accord, une activité pendant une période non travaillée. Le refus de l'agent ne saurait conduire à aucune sanction.

La nature de l'activité, notamment du fait de fortes variations de trafic imprévisibles, peut exceptionnellement conduire à ne pouvoir fixer dans l'année les périodes travaillées et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes. Dans ce cas, le contrat de travail définit les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel à l'agent moyennant un délai de prévenance de 7 jours. L'agent peut refuser, dans la limite de deux fois dans une même année, la période de travail ou la répartition des horaires proposés si elle est incluse dans la durée annuelle fixée au contrat de travail, et de quatre fois si elle constitue un dépassement de cette durée.

## **9.3 MODIFICATION DE LA RÉPARTITION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL**

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail, à l'intérieur des périodes travaillées, doit être notifiée par écrit au salarié au moins quatre jours ouvrés à l'avance.

## **9.4 HEURES COMPLÉMENTAIRES ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Les heures complémentaires et supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'au cours des périodes travaillées prévues au contrat. En application de l'Article 21 de l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 sur l'amélioration de la gestion des agents contractuels, le nombre des heures complémentaires ne peut être supérieur au cours d'une même année au tiers de la durée annuelle prévue au contrat, selon les modalités détaillées au chapitre 8 ci-après.

## 9.5 - DROITS DES AGENTS SOUS TPA

En plus des règles applicables au TPA, les agents concernés bénéficient bien évidemment du régime juridique et des droits liés à leur contrat de travail.

## ***CHAPITRE VI - REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT***

### ***Article 10***

#### ***Repos compensateur de remplacement***

##### **10.1 – PRINCIPES**

Le repos compensateur de remplacement consiste à remplacer la rémunération majorée des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent. Les heures intégralement compensées ne s'imputent pas sur le contingent légal d'heures supplémentaires.

L'Article 2.2 de l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste prévoit, pour les agents des services dans lesquels la mise en place des 35 heures se fera après le 1er janvier 2000, l'attribution à la date de réorganisation effective de leur service de repos compensateurs de remplacement pour les heures effectuées au-delà de la nouvelle durée légale du travail.

Il s'agit par conséquent d'un dispositif à caractère temporaire.

Dans le cadre de celui-ci, les repos compensateurs de remplacement se substitueront totalement et obligatoirement au paiement et aux majorations afférentes aux heures supplémentaires effectuées.

Par ailleurs, les agents dont la durée moyenne hebdomadaire de travail resterait supérieure à 35 heures après réorganisation pourront se voir attribuer des repos compensateurs de remplacement pour les heures effectuées au-delà de la nouvelle durée légale du travail.

Dans le cadre de ce dispositif à caractère pérenne, les repos compensateurs de remplacement pourront se substituer totalement ou partiellement, et dans tous les cas de façon facultative, au paiement et aux majorations afférentes aux heures effectuées.

Les repos compensateurs de remplacement pourront, si les agents concernés le souhaitent, alimenter un compte épargne-temps.

##### **10.2 - FORME DU REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT**

Le repos compensateur de remplacement sera attribué sous forme de congés supplémentaires.

##### **10.3 - MODALITÉS DE PRISE DES REPOS COMPENSATEURS DE REMPLACEMENT**

Les repos compensateurs de remplacement devront être pris par journée entière, une journée correspondant à la durée fixée pour le régime de travail considéré.

Ils devront être utilisés en priorité par rapport aux jours de congé issus du CET.

Ils devront être pris en dehors de la période du 1er juillet au 31 août et ne pourront être accolés au congé annuel payé, sauf si celui-ci est fractionné et avec l'accord exprès du responsable hiérarchique.

#### **10.4 - ATTRIBUTION DES REPOS COMPENSATEURS DE REMPLACEMENT**

Les repos seront autorisés par le responsable hiérarchique de l'agent concerné. Dès lors que l'autorisation aura été accordée par le responsable hiérarchique, elle ne pourra être remise en cause.

En tout état de cause, la demande de l'agent devra être présentée, avec indication des date et durée du repos, au plus tard 7 jours francs avant la date à laquelle l'intéressé désire prendre celui-ci. La réponse du responsable hiérarchique intervient dans un délai minimum de 5 jours francs suivant la réception de la demande.

En cas de refus motivé de la date proposée par l'agent, le responsable hiérarchique recherchera avec celui-ci une autre date sans toutefois pouvoir différer la date du congé de plus d'un mois.

Le repos doit être nécessairement différé dans les cas énumérés ci-après :

- refus par le responsable hiérarchique de la date proposée par l'agent,
- période d'interdiction (telle que définie au troisième alinéa du point 10.3 du présent chapitre),
- maladie,
- accident,
- maternité.

Lorsque plusieurs demandes ne peuvent être simultanément satisfaites, elles seront servies selon les critères de priorité suivants :

- demandes déjà différées,
- situation de famille,
- ancienneté au sein de La Poste.

Une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis se substituera au repos compensateur de remplacement dans les cas suivants :

- résiliation du contrat de travail,
- décès du salarié,
- arrivée à terme d'un CDD,
- droit partiel à repos compensateur.

## **CHAPITRE VII - REDUCTION DU NOMBRE DE CDD ET D'AVENANTS A DUREE DETERMINEE AUX CDI**

### **Article 11** **Cadre général**

L'Article 3.3.1 de l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste précise que le nombre de contrats CDD et d'avenants sera diminué de 20% d'ici fin 2000.

Le présent chapitre a pour objet de définir le cadre général de mise en oeuvre de cette mesure, et de préciser les conditions de recours aux avenants aux contrats de travail.

### **Article 12** **Modalités de mise en oeuvre**

L'objectif rappelé à l'Article 11 s'entend au niveau national. En conséquence, eu égard au contexte et aux besoins locaux spécifiques, la commission nationale de suivi prévue à l'Article 8 de l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste sera réunie dans les deux mois suivant la signature du présent accord afin de définir les niveaux d'objectifs délégués par délégués, ainsi que pour les directions nationales.

Le nombre d'agents contractuels concernés et les modalités pratiques de mise en oeuvre de cette évolution seront soumis préalablement, au niveau de chaque NOD, aux commissions locales de suivi.

### **Article 13** **Utilisation des avenants**

La réduction significative du nombre d'avenants aux CDI, selon les modalités ci-dessus, nécessite par ailleurs une définition précise des conditions dans lesquelles il sera recouru à l'utilisation de ces avenants.

Toute modification du contrat de travail initial doit ainsi faire l'objet d'un avenant préalablement à sa mise en oeuvre.

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux aspirations éventuelles des agents qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant temporaire majorant le nombre d'heures d'un agent employé sous CDI pourra être proposé par La Poste à l'intéressé, notamment dans les cas suivants :

- remplacement d'un agent,
- accroissement temporaire d'activité,
- activité saisonnière,
- période de vacances scolaires.

Le recours à un avenant dans les cas autorisés peut être envisagé, avec l'accord de l'agent, dès lors que l'avenant a pour objet de porter la durée contractuelle au-delà du seuil initialement fixé au contrat, majoré du nombre des heures complémentaires possibles prévues au contrat, que l'employeur ait eu ou non recours en partie ou en totalité aux dites heures.

L'avenant doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment le motif, l'échéance, nécessairement fixée de date à date, sous réserve de l'alinéa suivant, la durée contractuelle de travail sur la période considérée, la rémunération mensualisée correspondante. Les autres dispositions restent régies par le contrat de travail initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Dans le cas du remplacement d'un agent, l'avenant temporaire est conclu soit de date à date, soit pour la durée de l'absence de l'agent remplacé. L'avenant temporaire prend fin, de plein droit, à l'échéance fixée ou au retour du salarié remplacé. Le contrat de travail du remplaçant se poursuit aux conditions antérieures à l'entrée en vigueur de l'avenant.

## ***CHAPITRE VIII - HEURES COMPLEMENTAIRES***

L'Article 21 de l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 sur l'amélioration de la gestion des agents contractuels prévoit que le nombre d'heures complémentaires effectuées par un agent contractuel au cours d'une même semaine, d'un même mois - ou, pour le TPA, d'une même année - 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.

L'objet du présent chapitre est de préciser les modalités de mise en oeuvre de ces dispositions.

### ***Article 14***

#### ***Utilisation des heures complémentaires***

Les heures complémentaires sont celles effectuées à la demande de La Poste en dépassement de la durée contractuelle de travail des agents à temps partiel, dans le cadre des limites légales.

Les heures complémentaires sont payées selon les règles précisées par le Code du Travail et apparaissent distinctement sur le bulletin de salaire.

La faculté de recourir ou non aux heures complémentaires, ou d'y recourir en partie seulement dans les limites indiquées ci-après, est librement négociée par les parties au contrat de travail initial ou à l'occasion d'un avenant ultérieur.

La Poste peut demander à l'agent d'effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée de travail prévue au contrat, sous réserve que le contrat ou un avenant ultérieur prévoie expressément cette faculté. En aucun cas, les heures complémentaires ne peuvent faire l'objet d'une convention de forfait dans le contrat de travail.

Lorsque La Poste envisage de recourir aux heures complémentaires, le salarié doit en être informé au moins trois jours avant. A cette occasion, les motifs qui justifient le recours aux heures complémentaires doivent être précisés au salarié.

Des circonstances imprévisibles peuvent justifier un délai plus bref, telles que l'absence d'un agent ou un surcroît d'activité imprévu. Dans ce cas, l'accord exprès de l'agent est nécessaire. Un refus éventuel ne peut entraîner aucune conséquence à l'encontre de l'agent.

Si des heures complémentaires sont effectuées régulièrement par l'agent, la durée contractuelle de travail peut s'en trouver modifiée dans les conditions légales applicables. Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, la loi n°98-461 du 13 juin 1998, visant spécifiquement les heures complémentaires, dispose que "lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué".

Ce dispositif s'applique comme suit pour un contrat établi sur la base d'une durée hebdomadaire de travail : lorsque la moyenne hebdomadaire des heures complémentaires effectuées sur douze semaines consécutives est supérieure à deux heures (même si sur certaines de ces semaines aucune heure complémentaire n'est accomplie), la durée de travail prévue au contrat doit être augmentée de cette moyenne dans les conditions prévues à l'alinéa précédent

## ***CHAPITRE IX - EVOLUTION DE LA CLASSIFICATION DES AGENTS CONTRACTUELS***

La classification des postes de travail occupés par les agents contractuels relevant de la Convention Commune La Poste - France Télécom, dans le cadre des règles précisées par l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996, est aujourd'hui achevée.

Toutefois, l'évolution de certains postes de travail rend nécessaire la mise en place de règles permettant la prise en compte des modifications de situation intervenues.

Cette opération doit permettre de corriger d'éventuelles distorsions qui seraient apparues entre le niveau de classification issu de l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 et mentionné dans le contrat de travail de l'agent, et le nouveau niveau du poste de travail constaté au terme des périodes de référence définies ci-après.

Elle concerne exclusivement les agents pour lesquels un tel décalage a été identifié.

Le présent chapitre a donc pour objet de définir le cadre général de ce dispositif.

### ***Article 15***

#### ***Situation des agents occupant des postes correspondant à des fonctions dont la classification a évolué***

Pour cette catégorie d'agents, l'évolution éventuelle de la classification résulte des processus de maintenance des fonctions, des regroupements de fonction ou des postes de travail, en vigueur à La Poste.

La validation du changement de niveau du contrat de travail inhérent à une évolution de la classification du poste de travail intervenue jusqu'au 31 décembre 1998 fera l'objet d'une procédure de validation, qui sera mise en oeuvre dès la signature du présent accord.

Pour ce faire, un jury de validation sera organisé au niveau du NOD. Il aura pour objet de vérifier, par le biais d'un entretien avec l'agent, l'aptitude de celui-ci à accéder au niveau de fonction recherché. Il devra ainsi permettre de confirmer la présence et la qualité des compétences clés requises par le niveau de fonction concerné, et donc de mesurer la capacité de l'agent à développer les compétences qui lui permettront d'acquérir la maîtrise de la fonction.

Dans l'hypothèse où le jury validera le changement de niveau, un avenant au contrat de travail de l'agent sera établi. Il prendra effet à la date de validation.

Dans l'hypothèse où le jury ne validera pas le changement de niveau, La Poste s'engage, en application de la Convention Commune La Poste - France Télécom, à proposer à l'agent concerné, après consultation de la Commission Consultative Paritaire compétente, au moins un poste correspondant au niveau du contrat détenu, avec au moins le même volume horaire, au sein du même établissement ou de la résidence.

Les conséquences de l'évolution des classifications des postes de travail intervenues à compter du 1er janvier 1999 seront organisées dans le cadre des travaux conduits actuellement à ce sujet par la Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales de La Poste, conjointement pour les personnels fonctionnaires et contractuels.

**Article 16**

***Situation des agents dont la classification du poste serait modifiée du fait d'une évolution de leur activité (groupes fonctionnels A, B et C)***

Pour ces agents (relevant des groupes fonctionnels A, B et C), les règles d'évolution éventuelle de la classification résultant de la modification de la répartition des activités et/ou des volumes d'heures, du fait notamment de la mise en oeuvre des mesures développées au chapitre 1 du présent accord, seront définies avant le 31 décembre 1999 par une note de service qui sera discutée avec les organisations syndicales.

**CHAPITRE X - CHAMP D'APPLICATION**

**Article 17**

***Personnel concerné***

Le présent accord d'entreprise règle les rapports entre l'exploitant public La Poste et le personnel contractuel régi par la Convention Commune La Poste - France Télécom et employé conformément à l'Article 31 de la loi n°90.568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications.

**Article 18**

***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 XI - DUREE**

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature pour une durée de deux ans renouvelable par tacite reconduction.

## ***CHAPITRE XII - REVISION***

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord. La demande de révision doit être accompagnée d'un nouveau projet de texte relatif 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 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 XIII - DENONCIATION***

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.

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 XIV - SUIVI DE L'ACCORD***

La commission nationale de suivi, ainsi que les commissions de suivi telles qu'elles sont instituées, au niveau de chaque NOD, par l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste, auront compétence pour assurer le suivi de la mise en oeuvre des différentes mesures prévues par l'accord, 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 17 juin 1999.