

II - ACCORD D'ENTREPRISE POUR LA PROMOTION DES AGENTS CONTRACTUELS RELEVANT DE LA CONVENTION COMMUNE LA POSTE - FRANCE TELECOM (24 AVRIL 1998) ⁽¹⁾

- Les articles 1, 4, 7, 14 de cet accord ont été modifiés par l'avenant du 09.07.02.

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 professionnelles représentatives ci-après désignées :

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

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

La Poste, qui recrute des agents contractuels sous le régime des conventions collectives, en application de la loi n° 90.568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et des Télécommunications, souhaite leur offrir des parcours professionnels motivants à la hauteur de leur compétence et de leur implication dans l'entreprise.

La promotion des agents contractuels permet de répondre à l'aspiration de ces personnels à une évolution de carrière tout en assurant à La Poste les ressources internes dont elle a besoin.

Elle est prévue par le Convention Commune La Poste France Télécom qui affirme le droit de ces agents à la promotion et au développement de carrière. Ce principe est rappelé dans l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 pour l'amélioration de la gestion des agents contractuels.

Au delà, cet accord s'inscrit dans le cadre plus large des discussions engagées entre La Poste et les partenaires sociaux sur l'amélioration des conditions d'utilisation de ces personnels, s'agissant notamment de leurs volumes d'heures minimums, de la stabilisation de leurs contrats de travail et de leurs droits sociaux. Ce chantier s'ouvrira avant l'été 1998.

⁽¹⁾ Cet accord a été repris dans le BRH 1998 RH 42

CHAPITRE I - Le cadre de la promotion

Article 1

Les principes

La promotion des agents contractuels s'inscrit dans le cadre du Plan de Comblement des Postes, *au même titre que les modes de comblement existants (mutations, voie professionnelle progressive, voie de développement de carrière ...)*. Le recrutement externe intervient ensuite *.

Dans ce cadre, tous les niveaux et toutes les fonctions sont concernés par la promotion. Les modalités de sélection seront adaptées selon le niveau des postes à combler.

Le nombre des promotions d'agents contractuels, rapporté au total des promotions, ne pourra être supérieur au nombre d'agents contractuels de La Poste, exprimé en EUTC, rapporté au nombre total des agents de La Poste.

Des commissions de suivi composées des représentants des organisations syndicales signataires seront constituées au niveau national et au niveau de chaque Niveau Opérationnel de Déconcentration (NOD) afin de veiller au respect de cette proportionnalité et à l'équité dans la répartition des promotions. Elles établiront un bilan annuel, par NOD, de ces promotions et examineront les éventuelles difficultés de mise en oeuvre.

Quatre strates de fonctions ont été identifiées **::

- *strate I pour les groupes fonctionnels A, B1, B2, C et pour les fonctions I.1 à II.1 (ACC 11, 12, 13 et ACC 21),*
- *strate II pour les fonctions II.2 à II.3 (ACC 22 et ACC 23),*
- *strate III pour les fonctions III.1 à III.3 (ACC 31 à ACC 33),*
- *strate IV pour les postes de cadres supérieurs (accès à la catégorie Ingénieur Cadre Supérieur).*

*Un salarié relevant de la Convention Commune La Poste - France Télécom pourra se porter candidat pour un niveau de fonction supérieur de la strate à laquelle il appartient lors de sa candidature ou pour un niveau de fonction de la strate immédiatement supérieure, à l'exception des ACC 21, qui pourront accéder en outre au niveau de fonction III.1 ***.*

Le droit à la promotion des Ingénieurs Cadres Supérieure au sein de la classe IV, prévu à l'Article 12 de l'annexe de la Convention Commune La Poste France Télécom, est réaffirmé. Le présent dispositif s'applique pour l'accès à la classe IV.

La promotion ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction du volume horaire d'utilisation de l'agent promu ou de transformer un contrat à durée indéterminée (CDI) en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII).

Article 2

Le mode de définition du poste recherché

La définition du type de poste repose sur la raison d'être du poste, les missions à réaliser, les compétences professionnelles et techniques attendues sur le poste.

* *Alinéa modifié par l'article 1 de l'avenant du 09.07.02*

** *Alinéa modifié par l'article 1 de l'avenant du 09.07.02*

*** *Alinéa modifié par l'article 1 de l'avenant du 09.07.02*

Article 3
Le bassin d'emploi

L'identification des postes à pourvoir est faite au sein du NOD, à partir du Plan de Comblement des Postes.

Le bassin de candidatures sera le NOD, avec possibilité d'élargissement exceptionnellement à des NOD voisins. Dans cette hypothèse, le bassin d'emploi recouvrira la population source de l'ensemble des NOD concernés.

L'élargissement aux NOD voisins s'effectuera à l'initiative des Délégations et des Directions du Siège pour les Directions à Compétences Nationales qui y sont rattachées. Pour l'accès à la classe IV, le bassin d'emploi recouvre l'ensemble de la Délégation ou des Directions Nationales retenues.

Article 4
Les conditions de candidature

La promotion est ouverte aux agents contractuels *quelle que soit leur durée de travail* et appréciés E ou B lors du dernier entretien d'appréciation *.

Pour prétendre à la promotion, l'agent contractuel devra justifier d'une ancienneté minimale de 3 ans d'activité en continu à La Poste, dans le niveau de fonction. *Toutefois, pour l'accès aux fonctions de niveau I.2, la condition d'ancienneté minimale est réduite à 6 mois.* Cette ancienneté sera appréciée à la date de réunion de la commission de validation des candidatures *.

Pour les agents dont les postes de travail ont été classifiés à un niveau supérieur à celui de leur contrat de travail (Article 8 de l'accord du 12 juillet 1996) et notamment pour ceux dont les postes ont été classifiés au niveau II.1 (Article 11 de l'accord susvisé), cette ancienneté sera calculée en intégrant le temps d'activité sur le dernier niveau de leur contrat de travail, avant la classification de leur poste de travail.

CHAPITRE II - Le processus de promotion

Article 5
La campagne de promotion

L'identification et la validation des postes proposés à la promotion des agents contractuels seront effectués dans le cadre du Plan de Comblement des Postes (PCP).

Dès lors, une campagne de promotion sera mise en oeuvre afin d'informer les managers et les personnels sur la nature et le nombre de fonctions ouvertes à la promotion des agents contractuels au niveau du NOD ainsi que sur les types de postes et pré-requis éventuels. Une liste provisoire des postes vacants sera établie et fera l'objet d'une communication.

Cette campagne sera déclenchée par le responsable du NOD après validation du PCP et s'effectuera sous la forme d'une note adressée à la ligne hiérarchique et aux organisations syndicales.

Dans le même temps, la nature et le nombre de fonctions ouvertes à la promotion des agents contractuels seront portés à la connaissance de ces agents dans les mêmes conditions que celles en vigueur pour les fonctionnaires.

* Alinéas modifiés par l'article 2 de l'avenant du 09.07.02

Article 6

L'identification des agents contractuels pouvant être promus

L'identification des agents contractuels éventuellement candidats à une promotion s'effectuera dans le cadre des entretiens annuels d'appréciation ou lors de l'ouverture des campagnes de promotion. Lors de cet entretien, l'agent informera son N+1 de son souhait de candidater pour une promotion.

La date limite et les conditions de dépôt officiel des candidatures seront précisées lors du lancement de chaque processus de promotion.

Article 7

L'avis du N+2 quant à la candidature de l'agent contractuel

Un avis sur l'aptitude ou non de l'agent contractuel à candidater sera donné par le N+2 dans le cadre de l'évaluation du potentiel. Il sera précédé par des échanges entre :

- le N+1 et le N+2
- le N+2 et le fonctionnel de la filière d'accueil

En cas de désaccord, l'agent pourra formuler un recours devant les commissions compétentes selon les modalités prévues à la date de signature du présent accord par l'instruction du 23 juillet 2001 relative à l'appréciation du personnel à La Poste et par la décision n° 1489 du 27 juillet 2000 relative aux commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents contractuels de La Poste*.

Article 8

La commission de validation des candidatures

Il s'agit d'une instance, organisée pour une fonction précise, au cours de laquelle sera arrêtée la liste nominative des agents contractuels proposés à la promotion sur la base de l'appréciation et de l'évaluation du potentiel.

Cette commission sera organisée au niveau du Département, du CRSF, ou des Directions à Compétences Nationales pour les fonctions de niveau I.2 à III.3 et de la Délégation ou des Directions du Siège pour l'accès à la classe IV.

Elle sera présidée par le responsable RH de l'entité (Département, CRSF, Directions à Compétences Nationales, Délégations du Siège) et composée :

- d'un fonctionnel de la filière,
- des collaborateurs du directeur pour les CRSF et les Directions à Compétences Nationales, des DGP pour le département, des responsables des NOD ou leurs représentants RH pour la Délégation ou les Directions à Compétences Nationales.

La commission de validation se déroulera de la manière suivante : examen des dossiers de candidatures présentés par les N+2, débat entre les participants et détermination de la liste des candidatures sur la base de l'évaluation du potentiel, de l'expérience acquise par l'agent au sein du Groupe La Poste conformément aux dispositions de l'Article 24 de la Convention Commune La Poste - France Télécom, des 3 dernières appréciations annuelles et de la formation initiale et permanente du candidat.

La commission de validation informera par écrit les agents de la décision prise sur leur candidature.

* Alinéa modifié par l'article 3 de l'avenant du 09.07.02

Article 9***La commission de recours***

Les recours des agents contre les décisions de rejet de leur candidature par la commission de validation devront être formulés dans les 15 jours qui suivent la publication de la liste des candidats proposés à la promotion. Ces recours seront examinés par les Commissions Consultatives Paritaires (CCP).

Article 10***L'entretien avec le jury***

Le jury sera composé d'un responsable RH ou son représentant, d'un fonctionnel de la filière prenante, et d'un chef d'établissement ou d'un responsable opérationnel.

Afin d'éviter l'intervention des mêmes personnes à différentes étapes du processus de promotion (sélection, validation et audition), le principe de croisement des jurys sera appliqué.

Le jury prononcera la décision finale sur l'aptitude de l'agent contractuel à tenir des fonctions d'un niveau supérieur à celle qu'il occupe.

Le jury appréciera les comportements professionnels et la motivation de l'agent contractuel sur la base d'une grille déterminant les critères à évaluer.

Pour des fonctions particulières, le jury sera amené à utiliser des outils d'aide à la décision tels que des questions de connaissances professionnelles, mises en situation, etc. Ces épreuves de sélection feront l'objet d'une communication spécifique.

Article 11***Le vivier***

Un vivier d'agents contractuels dont les candidatures ont été retenues par le jury, sera constitué au niveau du NOD (de la délégation pour l'accès à la classe IV), pour une durée de 12 mois.

La liste des agents admis dans ce vivier sera publiée sous la forme d'une décision du responsable du NOD concerné.

Il n'y a pas de classement dans ce vivier, mais les agents pourront exprimer leur préférence pour un ou plusieurs postes au moment de leur entrée dans le vivier.

Tout candidat admis dans ce vivier se verra proposer au moins deux postes dans les 12 mois.

Le candidat peut refuser les postes qui lui sont proposés. Dans cette hypothèse, La Poste n'a plus l'obligation de proposer un nouveau poste mais l'agent sera maintenu dans le vivier jusqu'à son terme (12 mois).

Si à la fin des 12 mois, l'agent concerné n'a pas fait l'objet des 2 propositions de postes, son contrat de travail sera aussitôt porté par avenant au niveau de promotion atteint. L'ensemble des effets, notamment pécuniaires, lui sera applicable à la date anniversaire de son entrée dans le vivier.

Les recrutements externes ou tout autre processus de promotion seront impossibles tant que le vivier n'aura pas été apuré pour le type de fonction concerné.

CHAPITRE III - Les conséquences de la promotion

Article 12

Les effets contractuels

S'agissant d'une modification du contrat de travail conclu initialement, un avenant sera établi à la date de sa promotion et mentionnera la nouvelle fonction occupée et son niveau, la rémunération, le lieu de travail, l'existence d'une période probatoire d'une durée initiale d'au plus 3 mois, et le cas échéant le changement de type de contrat (transformation d'un CDII en CDI exclusivement).

La période probatoire commencera lors de la prise effective du nouveau poste.

Le renouvellement de la période probatoire devra rester exceptionnel et lié à des circonstances particulières telles que des difficultés d'adaptation, des absences, etc. Ce renouvellement concernera uniquement les niveaux II.3 à III.3 et la durée totale de la période probatoire ne pourra excéder six mois, même après un renouvellement éventuel.

Dans l'hypothèse où la période probatoire ne s'avérerait pas concluante, un nouvel avenant serait alors établi afin de réintégrer l'agent dans le poste qu'il occupait précédemment si celui-ci est toujours vacant, ou à défaut un poste de même niveau et d'une durée d'utilisation au moins équivalente que celui précédemment détenu dans un lieu proche soit de sa précédente résidence soit de sa résidence d'affectation actuelle, et après avis de la Commission Consultative Paritaire compétente.

En cas de refus de l'agent de réintégrer son précédent poste ou un poste de même niveau, il sera fait application des dispositions des Articles 68 et suivants de la Convention Commune La Poste - France Télécom.

Article 13

La formation

Tout agent promu bénéficiera d'une formation adaptée à ses nouvelles fonctions dans les mêmes conditions que celles actuellement en vigueur pour l'ensemble du personnel de La Poste. Lorsqu'une formation est délivrée en continu à l'agent préalablement à la prise effective de son nouveau poste, la durée de cette formation ne pourra s'imputer sur la durée de la période probatoire telle que mentionnée à l'Article 12 du présent accord.

Article 14

Les effets sur la rémunération

La promotion doit avoir pour effet de faire progresser la rémunération de l'agent. La nouvelle rémunération de l'agent promu est déterminée en fonction de la base de calcul ou du Minimum Conventionnel ou du salaire minimum garanti du nouveau niveau de fonction.

Le complément poste de l'agent promu sera porté au seuil de recrutement du nouveau niveau. Si le complément poste de l'agent avant sa promotion est déjà supérieur à ce niveau, l'ancien montant sera maintenu.

En tout état de cause, La Poste garantit à tout agent promu, un gain mensuel brut calculé sur la rémunération de base de l'agent avant sa promotion qui ne peut être inférieur à 65 % pour un temps complet. Ce montant sera réexaminé dans le cadre de la politique salariale annuelle*.

La reprise de l'ancienneté salariale sera modulée en fonction du changement de niveau :

- changement d'un ou plusieurs niveau au sein de la strate I → 100 % de reprise d'ancienneté
- changement d'un niveau hors strate I → 75 % de reprise d'ancienneté (3/4)
- changement de deux niveaux hors strate I → 50 % de reprise d'ancienneté (1/2)
- changement de trois niveaux ou plus hors strate I → 33 % de reprise d'ancienneté (1/3)

En cas d'accès à la classe IV, l'agent conservera un tiers de son ancienneté. Sa nouvelle rémunération sera positionnée sur le Minimum Conventionnel de la position de référence "ICS I" ou "ICS II" si l'ancienneté reprise est respectivement inférieure ou supérieure à trois ans à la date de nomination sur le nouveau poste.

L'agent contractuel qui accédera à la position de référence "ICS I" dans le cadre du processus de promotion décrit dans le présent accord conservera le bénéfice de sa reprise d'ancienneté pour accéder à la position II.

Les effets pécuniaires d'une promotion interviendront à la date de nomination sur le nouveau poste.

CHAPITRE IV - Champ d'application

Article 15

Le personnel concerné

Le présent accord d'entreprise règle en matière de promotion les principes applicables à La Poste pour 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 16

Le 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 V - DUREE

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.

* Alinéa modifié par l'article 4 de l'avenant du 09.07.02

Chapitre VI - 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 un 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 VII - 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. Passé ce délai, la partie ayant dénoncé l'accord sera considérée comme s'en étant retirée.