

La promotion à La Poste



Le texte intégral

Les commentaires de **Sud**

Sommaire

L'accord promotion a été signé le 6 juin 2006 entre La Poste et les organisations syndicales CFDT, FO, CFTC et CGC. La CGT et SUD n'ont pas signé. SUD s'est opposé à cet accord et a alerté tout au long des discussions en 2005 et 2006 sur les dangers de ce projet s'il venait à être mis en œuvre. Toujours soucieux, dans notre activité syndicale, de maintenir le personnel complètement informé pour qu'il se fasse sa propre opinion, nous présentons dans cette brochure, sur la première colonne, le texte intégral sur la promotion. Sur la seconde colonne figurent nos commentaires qui nous ont amené à ne pas signer cet accord.

A chaque étape de la mise en pratique des dispositifs de promotion et toujours dans un souci de transparence, nous fournirons toutes les informations que nous posséderons. Notre but est toujours le même : permettre au personnel d'exprimer ses propres exigences, et d'agir en ce sens.

PREAMBLE

CHAPITRE 1 : LES OBJECTIFS.....

CHAPITRE 2 : LES ENGAGEMENTS DE LA POSTE.....

CHAPITRE 3 : LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

CHAPITRE 4 : PRESENTATION GENERALE..

4.1) Les différents dispositifs .

4.2) Les principes communs aux deux premiers dispositifs .

CHAPITRE 5 : LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS PROFESSIONNELS

5.1) Finalité

5.2) Modalités

CHAPITRE 6 : LA RECONNAISSANCE DU POTENTIEL PROFESSIONNEL .

6.1) Finalité..

6.2) Modalités.....

CHAPITRE 7 : LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

7.1) Finalité....

7.2) Modalités..

CHAPITRE 8 : LES EFFETS PECUNIAIRES DE LA PROMOTION.....

CHAPITRE 9 : MODALITES D'ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, SUIVI ET APPLICATION DE L'ACCORD.....

9.1) Entrée en vigueur, durée de l'accord et renouvellement

9.2) Commission de suivi

9.3) Révision .

9.4) Formalité de dépôt et publicité

ANNEXE 1 – RECONNAISSANCE DES ACQUIS PROFESSIONNELS.....

ANNEXE 2 – RECONNAISSANCE DU POTENTIEL PROFESSIONNEL

ANNEXE 3 – RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE.....

ANNEXE 4 – EFFETS PECUNIAIRES DE LA PROMOTION POUR LES SALARIES...

**En page 12,
glossaire des
abréviations
pour faciliter la
lecture.**

Supplément aux nouvelles du SUD- mensuel de la fédéra-
tion SUD des postales et de télécommunications,
25/27 rue des Envierges 75020 Paris.
Directrice de publication : Cécile Gondard
Imprimerie Rotographie à Montreuil sous Bois
ISSN 1273-7623 Commission paritaire : 4264 D 73 S
Dépot légal à parution

Inacceptable !

Depuis des années, nous assistons à une montée en compétence du personnel de La Poste, à qui on demande toujours plus, notamment en termes de polyvalence et de responsabilités. Il suffit, pour s'en convaincre, de regarder les objectifs qui lui sont fixés lors des entretiens d'appréciations.

Toutes ces dernières années, lors des différents dispositifs de promotion, le taux de lauréat-es par rapport aux effectifs plafonne sous la barre des 3,5 % ! Cette situation signifie qu'un nombre significatif de postier-e-s, stagne au même niveau de qualification pendant des années ou tout simplement part en retraite sans jamais avoir bénéficié d'une promotion. Ce taux est d'autant plus faible qu'une bonne part de ces promotions sert uniquement à régler des situations de distorsions fonctionnelles générées par les restructurations permanentes.

Au-delà de la légitime attente des postier-e-s à être professionnellement reconnu-e-s, la promotion devient d'autant plus importante, depuis des années, qu'elle représente la seule façon de maintenir le pouvoir d'achat, de pallier l'austérité salariale. A cet égard, le nombre de candidat-e-s aux épreuves est révélateur : plus de **53 000 candidats en 2002 et près de 80 000 en 2003.**

L'attente du personnel méritait beaucoup mieux que cet accord, qui non seulement ne répond pas à la situation mais l'aggrave considérablement.

Une logique continuera de perdurer : **l'arbitraire !**

Depuis la mise en place des nouvelles règles de gestion, le passif sur la question de la promotion n'a pas cessé de croître, et le changement de procédures, EDA, VPP/VDC, promotion des contractuel-le-s n'a rien réglé. Tous ces dispositifs ont très vite été discrédités auprès du personnel, car injustes. Tous ces dispositifs reposent sur la sélection au profil, à la tête du client !

Nous sommes, depuis longtemps, favorables à l'égalité de traitement entre tou-te-s les postier-e-s, mais à condition que cette égalité ne se réalise pas par un nivellement par le bas comme le fait cet accord, mais au contraire par un alignement par le haut.

L'accord développera l'arbitraire avec le poids grandissant que prend le supérieur hiérarchique dans le nouveau dispositif de promotion.

A chaque nouvel accord, l'unité de La Poste vole un peu plus en éclats. Celui-ci ne fait pas exception à la règle. Les possibilités d'être promu sur un autre métier seront extrêmement réduites. Certaines directions anticipent. C'est l'exemple de DOTC qui refusent l'inscription aux VPP d'agents issus du grand-public.

Les dispositifs de promotion mettent au rencart l'avancement automatique à l'ancienneté. Comment peut-on tout à la fois parler avec cet accord de reconnaissance des compétences et nier l'ancienneté des postier-e-s?

Ce dispositif de promotion, c'est :

La généralisation de l'arbitraire

La disparition de la promotion à l'ancienneté

L'évolution quasi exclusive de la promotion par filière professionnelle.

Sud-PTT revendique :

***Que les candidat-e-s soient apprécié-e-s uniquement au regard des résultats obtenus aux épreuves.**

***Une promotion par avancement automatique à l'ancienneté pour tou-te-s (contractuel-le-s, fonctionnaires reclassifié-e-s et reclassé-e-s).**

PREAMBULE

• Pour les postiers, les organisations syndicales qui les représentent et la direction de La Poste, la promotion interne est une des valeurs fortes de l'entreprise et cette valeur doit être confortée.

En effet, la capacité à offrir des perspectives de carrière et des parcours professionnels, dans des conditions équivalentes pour tous les postiers, qu'ils soient salariés ou fonctionnaires, est un atout majeur du développement des ressources humaines.

• Dans un environnement évolutif et concurrentiel, pour offrir à ses personnels des perspectives de carrière motivantes et développer l'ensemble des activités et services aux clients, La Poste recherche l'amélioration de la détection, du développement et de la reconnaissance des qualifications et des compétences des postiers.

Accompagner le développement de ces qualifications et de ces compétences, les mobiliser dans l'intérêt convergent des aspirations de chacun et des besoins de l'entreprise, constitue un facteur essentiel de performance pour La Poste.

• Les dispositifs de promotion pour les salariés définis par l'accord d'entreprise du 24 avril 1998, comme ceux qui résultent de l'application des décrets portant statuts particuliers pour les fonctionnaires, ont certes permis d'offrir des perspectives de développement à tous les postiers, mais présentent les inconvénients d'une dualité de processus selon le statut des postiers et d'une multiplicité de dispositifs, chacun disposant de ses propres règles. Outre leur faible lisibilité, ils ne permettent donc pas aux postiers, comme à leurs managers, de mieux maîtriser leurs évolutions professionnelles.

• Le souhait exprimé par les postiers d'une meilleure reconnaissance des qualifications et des compétences acquises, ainsi que de leurs projets d'évolution, nécessite la refonte de l'ensemble de ces dispositifs. Celle-ci participera au développement d'une gestion qualitative et quantitative des ressources humaines résolument tournée vers les femmes et des hommes, leurs compétences, leurs qualifications et leurs projets.

1) LES OBJECTIFS

• La direction de La Poste et les organisations syndicales signataires du présent accord conviennent de faire évoluer l'organisation de la promotion pour l'ensemble des postiers de manière à :

- réaliser l'unification des processus, pour offrir à tous les postiers, fonctionnaires et salariés, des parcours professionnels comparables ;

- simplifier les processus, pour assurer une meilleure lisibilité aux postiers comme à leurs managers, tout en maintenant des dispositifs diversifiés et complémentaires afin de permettre à chacun de bénéficier d'une ou plusieurs promotions au cours de sa carrière ;

• Valeur tellement "forte" qu'en 2003, seulement 11020 postier-es en ont bénéficié, 14 272 en 2004 et 16 242 en 2005 !
Soit moins de 5% de la totalité du personnel !

• "L'environnement évolutif et concurrentiel" est toujours présenté comme un phénomène incontrôlable. L'environnement libéral imposé aux postiers n'est que le résultat de la politique de ceux qui nous dirigent.

Nous verrons plus loin que ce sont surtout les besoins de l'entreprise qui sont privilégiés...

• A qui la faute ? Le développement de 2 statuts distincts est de la seule responsabilité de la direction de La Poste.

- L'égalité des droits en matière de promotion : nous sommes pour et l'avons dit, mais à condition qu'elle se fasse par le haut.

- Lors de la réforme des classifications en 1993 et pour la faire passer, nous avons eu cette même promesse. La suite n'a fait que confirmer l'adage "les promesses n'engagent que ceux qui y croient".

Texte accord Promotion

- développer la co-construction des parcours professionnels, entre le postier, acteur à part entière de son projet d'évolution et son manager et donc responsable de l'accompagnement du postier aspirant à bénéficier d'une promotion et de la mise oeuvre des dispositifs visant à développer ses qualifications et compétences

- reconnaître les qualifications et compétences acquises et, à ce titre, faire reposer l'essentiel de la promotion interne sur une démarche continue d'évaluation des qualifications détenues ou obtenues et des compétences mises en oeuvre, notamment dans le cadre de la formation professionnelle ;

- favoriser des parcours professionnels motivants dans la durée, pour fidéliser les postiers, par l'accroissement de leurs responsabilités et la diversification de leurs activités au sein de l'entreprise et contribuer à l'évolution professionnelle au sein et entre les métiers ;

- mettre en oeuvre les engagements de La Poste en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en veillant à ce que les postières et les postiers ne subissent aucun retard dans leur progression de carrière du fait d'absences liées à la parentalité.

• Les nouveaux dispositifs de promotion définis par le présent accord s'articulent étroitement avec les autres processus de gestion des ressources humaines en vigueur à La Poste, notamment la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), l'appréciation, la mobilité, mais aussi et surtout, la formation professionnelle tout au long de la vie qui a fait l'objet à La Poste d'un accord cadre national, le 21 février 2005, décliné au sein de chacun des Métiers de l'entreprise.

2) LES ENGAGEMENTS DE LA POSTE

• Les perspectives de carrières des postiers, fonctionnaires et salariés, sont améliorées, dans leur domaine professionnel ou dans un autre domaine :

- par la mise en oeuvre d'une logique de gestion par la reconnaissance des qualifications et des compétences, qui leur permet de progresser plus rapidement d'un ou de plusieurs niveaux de responsabilités ;

- par l'existence d'un dispositif fondé sur l'expérience et l'ancienneté professionnelle, qui est une garantie pour chaque postier d'une progression minimale d'un niveau sur l'ensemble de la carrière.

• La Poste s'engage à réaliser 45 000 promotions pendant les 3 années 2006, 2007 et 2008 en améliorant le taux moyen de promotion (1) dans le respect des accords de chacun des Métiers. A cette fin, les dispositifs existants pour les fonctionnaires continueront d'être utilisés dans l'attente des évolutions statutaires indispensables au respect des règles du statut général de la fonction publique.

Commentaires de Sud

- La co-construction n'existe pas à La Poste. C'est le manager qui décide. L'objectif n'est pas de développer les qualifications et compétences du postier, c'est de lui faire accepter sans broncher les évolutions libérales de La Poste.

- "Détections, reconnaissance des qualifications et compétences" sur une "démarche continue d'évaluation des qualifications détenues".

Quelle forme prendra ces évaluations ?

Le pire reste à venir. Imaginons-nous en entretien d'appréciation continu avec notre manager...

- Façon de dire qu'il n'y aura plus de promotion sans accroissement des exigences.

Comment imposer "l'évolution professionnelle", c'est-à-dire restructuration, adaptation aux "terrains", industrialisation du courrier avec CQC...? Réponse paragraphe de gauche...

- Aux multiples protestations de SUD sur l'absence de mesure garantissant l'égalité professionnelle, les rédacteurs ont rajouté ce paragraphe. Franchement, on ne voit pas ce qui va modifier fondamentalement les inégalités avec ce type de déclaration.

- En théorie peut-être, mais la pratique montre qu'avec la mise en place d'exigences supplémentaires pour obtenir la promotion, c'est du coup le phénomène contraire qui se produit.

- Pour garantir une évolution minimale, il suffisait de mettre en place l'avancement automatique par l'ancienneté ! Le dispositif cité n'y répond pas.

• SUD, tout au long de la négociation, a exigé un chiffrage précis par Directions de Métier.

45 000 promotions, c'est très insuffisant : ce n'est, par année, que le réalisé de 2004. Pourquoi signer un accord pour le même résultat ?

La Poste espère cette évolution statutaire pour les fonctionnaires pour la fin de l'année 2006.

• Le volume des promotions fait l'objet d'une information annuelle des organisations syndicales représentatives au plan national, par chaque Direction de Métier ou d'Activités, dans le cadre de la GPEC.

• Pendant une période transitoire de cinq ans, La Poste s'engage à ce que les postiers de plus de 50 ans n'ayant bénéficié d'aucune promotion à la date de signature du présent accord, soient mis en situation d'être promus par un dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle, avant leur sortie des cadres (2).

• La Poste s'engage de plus à instaurer pour les fonctionnaires éloignés du service pendant la période de reclassification (1993-1999), des plans de développement individuel, pour leur permettre d'accéder au grade cible auquel ils auraient pu prétendre lors de ces opérations de reclassification.

• Enfin, pour offrir aux agents contractuels de droit public des possibilités de parcours professionnels identiques aux autres salariés, La Poste leur permet à nouveau d'opter pour la convention commune, aux mêmes conditions qu'en 2001 et qui seront rappelées dans le cadre de la concertation sociale.

(1) Le taux moyen de promotion s'entend comme le rapport entre le nombre de promotions enregistrées au bilan social d'une année et le nombre de postiers permanents, salariés et fonctionnaires, exprimé en unités physiques au 31 décembre de l'année considérée.

(2) Ne sont pas concernés par cette mesure, les postiers bénéficiaires des opérations de reclassification et positionnés à un niveau supérieur à celui correspondant à leur grade d'origine.

3) LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des postiers, salariés et fonctionnaires, dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et selon les dispositions particulières qu'il définit pour chacune de ces catégories de personnel.

S'agissant des postiers fonctionnaires, les nouveaux dispositifs de promotion sont accessibles aux postiers qui ont conservé leur grade de reclassement, garantissant ainsi l'équité d'accès à la promotion dans les grades de classification.

4) PRESENTATION GENERALE

4.1) Les différents dispositifs

Le droit à la promotion s'organise dans le cadre de trois dispositifs complémentaires :

- un dispositif de **reconnaissance des acquis professionnels (RAP, cf §5)**, destiné aux postiers souhaitant évoluer

• *Séparation en métiers et aucune mesure quantifiée de promotion par grade. En 2005, le résultat s'est traduit par l'ouverture d'une promotion en APN2 et ACC12 au Courrier, par contre rien du tout pour le colis, le financier et le Grand Public.*

• *Nous l'avons déjà dit, cette mesure a déjà été promise. C'est bien le minimum que l'on peut attendre de son entreprise. Il est assez scandaleux que cette mesure soit agitée à la seule fin de faire passer une réforme.*

• *Dans ces deux paragraphes, les grand-e-s absent-e-s sont les reclassé-e-s. Au nombre de plusieurs milliers à La Poste, la Direction les traite avec mépris. Elle ne respecte pas le choix qu'ils et elles ont fait en gardant leur grade de reclassement (préposé, contrôleur, aexsg, aexda...). En n'offrant aucune promotion sur un grade de reclassement, elle sanctionne leur choix. Cette situation est inadmissible et SUD, souvent bien seul dans cette négociation, n'a eu de cesse de revendiquer un dispositif de promotion sur des grades de reclassement.*

Pour un affichage propre de l'accord, on parle "d'équité d'accès à la promotion" et on cache le mépris à l'encontre des reclassé-e-s. Pour obtenir la promotion, ces postier-e-s doivent accepter la classification qu'ils et elles refusent depuis plus de dix ans.

- *Ce dispositif remplacera les VPP et niveaux de compétence...*

progressivement dans leur domaine professionnel ou en dehors de celui-ci;

- un dispositif de **reconnaissance du potentiel professionnel (RPP, cf §6)**, destiné aux postiers dont le potentiel a été identifié pour évoluer significativement dans leur domaine professionnel, ou en dehors de celui-ci ;

- un dispositif de **reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP, cf §7)**, privilégiant l'ancienneté, en particulier pour les postiers qui n'auraient pas pu bénéficier de l'un des deux dispositifs précédents.

4.2) Les principes communs aux deux premiers dispositifs

• Un référentiel de compétences est établi par domaine professionnel. Il sert de base à l'élaboration des outils d'évaluation et de sélection propres à chaque dispositif de promotion.

Les compétences attendues et les niveaux d'exigence dans le cadre des différents référentiels sont harmonisés par niveau de classification.

Les référentiels de compétences sont présentés, avant leur mise en oeuvre opérationnelle, dans le cadre de la concertation sociale, aux organisations syndicales signataires du présent accord, par les Directions de Métiers ou d'Activités chargées de leur élaboration.

L'ensemble des acteurs de la promotion (managers, responsables RH, experts) est formé à la maîtrise des référentiels de compétences.

• Ces dispositifs permettent de valoriser dans la situation professionnelle, les expériences et titres professionnels reconnus par un dispositif externe (formation diplômante via le droit individuel à la formation, qualification reconnue par la valorisation des acquis de l'expérience,...).

• Le postier qui aspire à une promotion, formalise son projet professionnel. Cette formalisation peut nécessiter un soutien au postier, particulièrement pour les classes I et II, dont les modalités sont définies par les Directions de Métiers et d'Activités. Ce projet intègre en principe une auto-évaluation, réalisée à partir d'outils mis à sa disposition, tels que les référentiels de compétences précités. Le postier et son manager, lors d'un entretien, échangent leurs points de vue sur les compétences détenues. Ils identifient les compétences qui doivent être développées avant la réalisation de ce projet.

Dans ce cas, le manager et le postier élaborent en concertation un plan de développement professionnel et identifient les moyens de nature à en permettre la réalisation (formation, mise en situation, stage,...).

- *Celui-ci remplacera les VDC*

- *C'est le dispositif qui permet à La Poste de justifier qu'il y aura toujours de la promotion prenant en compte principalement l'ancienneté.*

• *Ne nous demandez pas ce que contiennent ces référentiels servant de base aux outils d'évaluation et de sélection puisque La Poste ne nous les a pas montrés.*

En signant un chèque en blanc sur les dispositifs de promotion, sans connaître les outils qui les font fonctionner, on ne peut être plus aventureux. Surtout quand on connaît bien La Poste.

Il faudra donc attendre la concertation sociale avec chaque Direction de métier et seulement avec les syndicats signataires (les non-signataires sont vilains).

Mais en guise de concertation sociale, on ne parle pas de négocier les référentiels mais uniquement de les présenter.

A ce moment-là du dialogue, les syndicats pèseront peu face aux Directions qui mettront en pratique les dispositifs avec à la clé leur conception du "mérite".

Seul réconfort apporté aux signataires, les évaluateurs seront formés. Connaissant le résultat avec les entretiens d'appréciation nous ne pouvons que craindre le pire.

• *Au départ obligatoire, l'auto-évaluation dont aucun signataire de l'accord n'a vu la couleur (idem pour les outils mis à la disposition du postier-e), est devenue facultative. Ce système de management est pervers car il consiste à amener chaque postier-e à se reconnaître des insuffisances pour s'auto-éliminer à la promotion.*

SUD a exprimé, lors des discussions, son désaccord avec ce type de pratique.

Objectif atteint, ce n'est pas seulement le managers qui identifie les incompétences, le ou la postier-e en est lui aussi convaincu-e.

C'est l'objectif recherché du dispositif, on voit bien le plan de développement élaboré par le ou la manager. Il va falloir en faire plus, en productivité, en placement de produits, en cadence, en effort, en flexibilité, en souplesse, en "solidarité"...

- L'entrée dans le dispositif de promotion relève de la libre décision du postier. Sa candidature est soumise à l'avis du responsable de l'Etablissement (3). Cet avis ne peut avoir comme conséquence d'empêcher la poursuite du déroulement du dispositif. Il peut faire l'objet d'un recours, examiné par une Commission de médiation.

- Les responsables de NOD organisent le calendrier des dispositifs de promotion, en fonction des besoins en ressources identifiés dans le cadre de leur GPEC et sur la base d'une évolution annuelle de la structure fonctionnelle des emplois, dans le respect du contrat d'action et de progrès de leur entité.

Ils sont les garants de l'égalité des chances et des droits de leurs collaborateurs pour l'accès à la promotion dans l'ensemble des services sur leur Territoire.

- Chaque dispositif de promotion est fondé sur la décision d'un jury dont la composition est arrêtée par le responsable du NOD. Cette composition est réalisée dans le respect des principes d'impartialité et de souveraineté. De plus, une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes est assurée au sein du jury.

- Par principe, le NOD constitue le bassin de candidature pour la population salariée. Afin de permettre aux postiers d'évoluer plus facilement au sein des différents Métiers de l'entreprise, l'élargissement du bassin de candidatures à d'autres NOD sera recherché.

(3) Si le responsable de l'Etablissement est le N+1, il est préconisé de recueillir l'avis du N+2.

5) LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS PROFESSIONNELS

5.1) Finalité

- Le dispositif de reconnaissance des acquis professionnels (RAP) permet à chaque postier une évolution progressive au sein d'un même domaine professionnel ou en dehors de celui-ci. Il consolide ainsi la mise en place d'une gestion des ressources humaines plus tournée vers la gestion des compétences et des qualifications, dans la continuité des dispositions de l'accord du 21 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La seule exception concerne l'accès aux fonctions de cadre supérieur qui constituant un franchissement significatif de niveau de responsabilité, s'effectue par la seule voie de la reconnaissance du potentiel professionnel (cf. chapitre 6).

- Ce dispositif s'appuie sur l'évaluation des acquis professionnels, permettant la décision de promotion. Il valide officiellement, selon un processus continu, les compétences démontrées au quotidien par les postiers en situation professionnelle.

- *C'est le pompon de l'accord, "la candidature est soumise à l'avis du responsable de l'Etablissement", mais sans bloquer "le déroulement du dispositif". Mais qui va croire aux chances d'une candidature avec un avis défavorable ? Quant aux recours réclamés par les syndicats, la Direction n'a introduit que la Commission de médiation, connue pour son inutilité et par la présence dans ses membres du chef d'établissement (juge et partie).*

- *On signe un accord promotion au niveau national mais il est absolument impossible de dire à la sortie "voilà il y aura tant de lauréat-e-s pour les années à venir et réparti-e-s équitablement selon les NOD". Un chiffrage des promotions par Directions de métier, c'est ce que voulait SUD pour garantir l'égalité des chances entre tou-te-s les postier-e-s.*

- *Le jury est souverain. En conséquence, aucun recours, aucune information sur ses décisions ne peuvent être obtenus par les candidat-e-s.*

La parité existait déjà, rien de nouveau. Ce que demande SUD c'est le même taux de femmes lauréates que de candidates dans les filières et professions peu féminisées.

- *Comment se concrétisera cette recherche d'élargissement à d'autres NOD ?*

Les syndicats, là-encore, étaient appelés à signer un chèque en blanc.

- *L'évaluation des acquis professionnels, nécessaire à la promotion et se traduisant par l'attribution d'unités de certification, est un dispositif dont les organisations syndicales n'ont pas connaissance.*

5.2) Modalités

• L'évaluation des acquis professionnels se traduit par l'attribution d'unités de certification, soit par le manager, soit, pour certaines compétences techniques, par un professionnel du domaine concerné. Les Directions de Métiers ou d'Activités, responsables de domaine professionnel, définissent les modalités d'attribution de ces unités de certification, selon une logique de contrôle continu.

• A l'issue de l'entretien relatif à l'examen du projet professionnel du postier (cf. § 4.2), le manager formalise le niveau de maîtrise des compétences de son collaborateur et délivre, ou fait délivrer, les unités de certification correspondantes et les inscrit dans son dossier individuel des compétences et des qualifications (DICQ).

• Un minimum de deux ans d'ancienneté de services effectifs à La Poste est opposé aux candidats.

• La reconnaissance des acquis professionnels, en tant que dispositif de promotion, prend la forme de l'examen par un jury des dossiers des candidats. Le responsable du NOD veille à inclure les managers concernés dans le jury. Pour les postiers fonctionnaires, la promotion prend la forme d'un examen professionnel dans les décrets statutaires spécifiques à chaque corps. Cet examen professionnel remplace les dispositifs actuels de Voie Professionnelle Progressive (VPP) et de Niveau de Compétences (NC).

• Les dossiers des candidats comprennent obligatoirement l'avis du responsable d'Etablissement. Cet avis s'appuie nécessairement sur les éléments recueillis dans le DICQ et sur l'expérience professionnelle du candidat, comprenant son ancienneté à La Poste.

• La nomination des lauréats intervient à une même date. Dans le cas général, ils sont nommés dans leur entité d'affectation, dans la mesure où les besoins fonctionnels de l'organisation le permettent.

• Le schéma simplifié du processus de reconnaissance des acquis professionnels est présenté en annexe 1.

6) LA RECONNAISSANCE DU POTENTIEL PROFESSIONNEL

6.1) Finalité

• Le dispositif de reconnaissance du potentiel professionnel (RPP) permet à chaque postier une évolution significative au sein d'un même domaine professionnel, ou en dehors de celui-ci, en prenant appui sur la mesure de l'aptitude et du potentiel des candidats. Dans le cadre d'un changement de domaine professionnel, une mobilité fonctionnelle préalable constitue un atout supplémentaire dans l'accomplissement du projet professionnel.

• Le pouvoir du manager sur la carrière de l'intéressé-e est surévalué. L'objectif de ce puzzle d'unités de certification est de soumettre totalement le ou la postier-e à son chef. L'éducation nationale a laissé tomber les bons points à l'école primaire, La Poste les instaure avec un dispositif de contrôle continu !

• Le tour est joué, le filtre fait son effet. Pour obtenir une promotion, il faudra encore faire un effort. C'est vrai qu'à La Poste, la promotion ça se mérite... C'est tout l'enjeu de cet accord.

Quand tous les bons-points ont été obtenus, vous pouvez enfin entrer dans le dispositif de promotion.

• A quoi bon réduire les conditions d'ancienneté pour candidater si, par ailleurs, il faut plus de temps pour obtenir les unités de certification ?

• Comme le jury est impartial et souverain, aucun recours ne pourra être envisagé.

• L'ancienneté n'aura aucune influence au regard de l'avis du responsable d'Etablissement.

• Attention aux mots ! Quand nos dirigeants écrivent une clause du type "si les nécessités de service le permettent" cela veut dire qu'ils justifieront ainsi toutes les mesures de mobilité, même les plus injustes.

• Nous avons reproduit ce schéma simplifié en annexe de la brochure.

• La place importante de la reconnaissance du potentiel professionnel au sein des dispositifs de promotion traduit la volonté de développer les parcours professionnels des postiers au sein et entre les métiers de l'entreprise.

6.2) Modalités

• A l'issue de l'entretien relatif à l'examen du projet professionnel du postier (cf. § 4.2), le responsable de l'Etablissement exprime un avis motivé sur la candidature du postier à un dispositif de reconnaissance du potentiel, sur la base des éléments recueillis dans le DICQ et de l'évaluation du potentiel.

• Des conditions d'ancienneté de service à La Poste et un minimum d'un an dans le poste, sont opposées aux candidatures.

• Des épreuves permettant d'apprécier l'aptitude des candidats à exercer des fonctions d'un niveau significativement supérieur, sont mises en place. Les modalités et le contenu sont définis par les Directions de Métier ou d'Activités. Pour les postiers fonctionnaires, la promotion prend la forme d'un concours interne dans les décrets statutaires spécifiques à chaque corps et remplace le concours actuel de Voie de Développement de Compétences (VDC).

• Le jury, composé de professionnels du domaine concerné, hors de la ligne hiérarchique propre des candidats, se prononce au vu des résultats obtenus par les candidats aux épreuves précitées.

• Les lauréats sont nommés dès leur admission dans un vivier et sont affectés sur un poste correspondant à leur nouvelle classification, au plus tard dans un délai de six mois.

• Le schéma simplifié du processus de reconnaissance du potentiel professionnel figure en annexe 2.

7) LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

7.1) Finalité

• Le dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP) offre à chaque postier dont la valeur professionnelle exprimée par l'appréciation le justifie, la possibilité de franchir un niveau de classification à un moment significatif de sa vie professionnelle.

• Par ce dispositif, les signataires du présent accord reconnaissent plus particulièrement l'ancienneté dans l'entreprise, notamment pour les postiers qui n'auraient pas pu bénéficier d'un des deux autres dispositifs de promotion.

7.2) Modalités

• La reconnaissance de l'expérience professionnelle s'adresse à chaque postier, quel que soit son statut, qui se porte candidat sur une liste propre à son statut. Ce dispositif combine pour chaque liste, la valorisation directe de l'ancienneté

• *Encore des mots, toujours des mots, mais concrètement quel sera le nombre de postier-es chaque année qui pourront bénéficier d'une promotion en dehors de son domaine professionnel ?*

• *Quand nous titrons notre tract : "100 % arbitraire" c'est parce qu'aucun dispositif n'exclu l'avis du Chef d'Etablissement sur la candidature. A cela rajoutons les unités de certification validées par le N+1 et enfin l'évaluation du potentiel. Le risque d'arbitraire est donc bien de 100 %.*

• *Idem au dispositif RAP, ce qui importe n'est plus l'ancienneté mais les conditions pour candidater qui pourront prendre des années.*

• *Quelle forme vont prendre ces épreuves pour apprécier l'aptitude des candidat-es ? Etre volontaire pour faire du "faisant fonction" sur le poste visé à la promotion ? Les syndicats signataires laisseront les Directions de Métier décider.*

Pour SUD, les anciens concours de fonctionnaires garantissent l'anonymat des candidat-es. Avec cet accord on en est très loin. On garde les mots mais on change le contenu.

• *Même cette disposition ne nous rassure pas sur les risques d'arbitraire dans les décisions. Elle est en retrait par rapport aux anciens dispositifs de promotion où les épreuves étaient effectuées par "des professionnels" d'un autre NOD.*

• *SUD réclamait un classement. Le vivier représente une nouvelle épreuve où les lauréat-es, pour confirmer, doivent se "vendre". C'est la porte ouverte à de vraisemblables discriminations.*

• *Nous avons reproduit ce schéma simplifié en annexe de la brochure.*

• *On reconnaît enfin l'ancienneté, mais uniquement pour ceux et celles dont la valeur professionnelle exprimée par l'appréciation le justifie. C'était déjà le cas auparavant ? Certes, mais ce texte est validé par les syndicats signataires.*

• *Pourquoi "notamment" ? SUD exigeait la promotion automatique par l'ancienneté et pour tou-te-s sans condition.*

• *Qu'entend-on par "combinera ancienneté et mérite" ? C'est donc le troisième et dernier dispositif qui n'échappera pas aux risques d'arbitraire, avec la détermination du "mérite" version responsable d'Etablissement.*

avec le mérite déterminé par le responsable de l'Etablissement.

Pour les postiers fonctionnaires, ce dispositif continue de prendre la forme d'un tableau d'avancement de grade et d'une liste d'aptitude, dans les décrets statutaires spécifiques à chaque corps.

- Aucune mobilité systématique, ni fonctionnelle ni géographique n'est imposée aux candidats retenus. La promotion peut s'accompagner d'un accroissement du niveau d'exigence de leur prestation ainsi que de leurs objectifs (de qualité de service rendu, de contact,...).

- Le schéma simplifié du processus de reconnaissance de l'expérience professionnelle figure en annexe 3.

8) LES EFFETS PECUNIAIRES DE LA PROMOTION

La promotion, quel que soit le dispositif mis en oeuvre, a pour effet de faire progresser la rémunération.

Les règles relatives à la détermination du salaire de base et à la reprise d'ancienneté salariale pour les salariés promus, sont précisées en annexe 4.

Pour ce qui concerne les postiers fonctionnaires, il est fait application des tableaux de correspondance prévus par les décrets portant statuts particuliers.

9) MODALITES D'ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, SUIVI ET APPLICATION DE L'ACCORD

9.1) Entrée en vigueur, durée de l'accord et renouvellement

- Suite à la dénonciation de l'accord d'entreprise modifié du 24 avril 1998, le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature, pour une durée de 3 ans, renouvelable par tacite reconduction pour une durée annuelle, sauf dénonciation par l'une des parties signataires, portée à la connaissance des autres parties, trois mois au moins avant la date de l'échéance.

- Au fur et à mesure de la mise en œuvre opérationnelle des nouveaux dispositifs de promotion prévus au présent accord, et préalablement à celle-ci, les Directions de Métiers et d'Activités présentent à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, les modalités de mise en œuvre, dans le cadre des Commissions de dialogue social de La Poste.

- En ce qui concerne les postiers fonctionnaires, les engagements figurant au présent accord nécessitent une traduction dans les décrets statutaires spécifiques de chaque corps qui les régissent.

- L'ensemble des lauréats en liste complémentaire ou en vivier, au titre des dispositifs de promotion préexistant sera nommé préalablement à la mise en œuvre des nouveaux dispositifs de promotion.

9.2) Commission de suivi

- *Nouvelle exigence : "peut s'accompagner d'un accroissement du niveau d'exigence de leur prestation ainsi que de leurs objectifs" qui reste vague mais dont l'utilisation concrète risque de faire grincer des dents. Dans l'ancien dispositif, ces exigences n'existaient pas.*

- *Nous avons reproduit ce schéma simplifié en annexe de la brochure.*

Rien de nouveau dans ces dispositions sur les effets pécuniaires qui reprennent l'existant pour les contractuel-le-s et les fonctionnaires.

- *C'est avec plaisir que nous suivrons et ferons connaître au personnel les résultats des travaux de la commission de suivi... avec nos commentaires.*

- *Après avoir signé l'accord promotion, ces organisations syndicales deviennent spectatrices des modalités de mise en œuvre. Aucune des zones d'ombre signalées dans nos commentaires ne pourront être négociées puisque uniquement "présentées".*

SUD compte bien continuer son action contre toutes les mesures sources d'arbitraire et de discrimination.

- *La Direction pense obtenir ces décrets statutaires indispensables pour les fonctionnaires d'ici la fin de l'année. Nous pensons pour notre part plutôt courant 2007. SUD étudie les possibilités de recours possibles.*

Texte accord Promotion

- Une Commission de suivi du présent accord est créée entre les parties signataires. Une première Commission se tiendra dans les six mois suivant la date de signature.
- Elle est chargée du suivi de l'application de l'accord, notamment :
 - en suivant les indicateurs, nombre global de promotions et taux de réussite aux dispositifs de promotion ;
 - en observant le nombre de nominations effectives des lauréats (promotions fonctionnelles acceptées) ;
 - en veillant à la cohérence de mise en oeuvre de l'ensemble des dispositifs de promotion, à la fois sur les niveaux de fonctions et entre les Territoires.
- Les travaux de la Commission de suivi font l'objet d'une communication aux organisations syndicales représentatives au plan national.

9.3) Révision

- Chaque partie signataire peut effectuer une demande de révision du présent accord. Celle-ci doit être portée à la connaissance de toutes les parties signataires. Dans ce cas, la Commission de suivi est réunie, puis la direction de La Poste invite les organisations syndicales représentatives au plan national à examiner les évolutions susceptibles d'intervenir.
- En tout état de cause, les clauses dont la modification est demandée restent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur des clauses nouvelles qui leur seront éventuellement substituées.

9.4) Formalités de dépôt et de publicité

- La Poste déposera le présent accord ainsi que les annexes auprès des services du Ministère du travail, dans les conditions de forme et de délai prévus par les textes en vigueur.
- Un exemplaire du présent accord sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Commentaires de

- Bien que SUD et CGT représentent plus de 60 % du personnel aux dernières élections, ces deux organisations ne sont pas invitées à s'exprimer dans cette commission de suivi.
- Notre absence dans cette commission de suivi ne nous empêchera pas de suivre de très près le réalisé. Nous ne manquerons pas de faire remonter tous les cas de discrimination, d'arbitraire et d'injustice qui ne manqueront pas d'apparaître.

Glossaire des abréviations

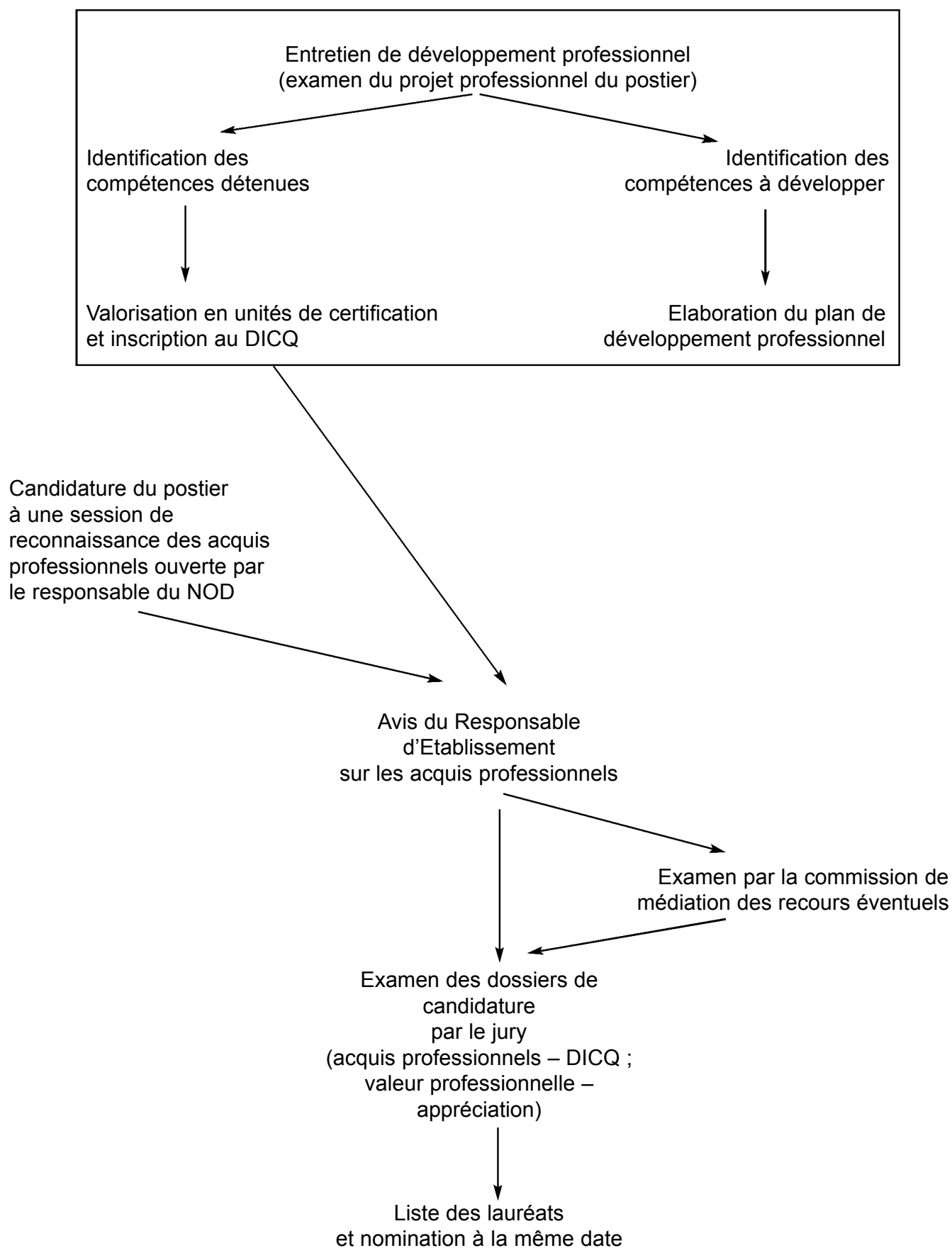
A.P.N.2	Agent Professionnel de Niveau 2 (fonctionnaire)
A.C.C.1.3	Agent Contractuel 1-3
C.A.P	Commission Administrative Paritaire (pour les fonctionnaires)
C.C.P	Commission Consultative Paritaire (pour les contractuel-le-s)
C.D.I.	Contrat à Durée Indéterminée
C.F.D.T.	Confédération Française Du Travail
C.F.T.C.	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
C.G.T.	Confédération Générale du travail
C.G.C.	Confédération Générale des Cadres
D.R.H.	Directeur des Ressources Humaines
D.I.C.Q.	Dossier Individuel des Compétences et des Qualifications
D.O.T.C.	Direction Opérationnelle Territoriale Courrier
E.D.A.	Examen de l'Aptitude
F.O.	Force Ouvrière
G.P.E.C.	Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences
L.A.	Liste d'Aptitude
N.O.D.	Niveau Opérationnel Déconcentré
R.H.	Ressources Humaines
R.A.P.	Reconnaissance des Acquis Professionnels
R.E.P.	Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle
R.P.P.	Reconnaissance du Potentiel Professionnel
S.U.D.	Solidaires Unitaires et Démocratiques
T.A.G.	Tableau d'Avancement de Grade
V.D.C.	Voie de Développement de Carrière
V.P.P.	Voie Professionnelle Progressive

Tous nos tracts diffusés au personnel tout au long des négociations sur l'accord promotion sont toujours consultables sur notre site : sudptt.fr

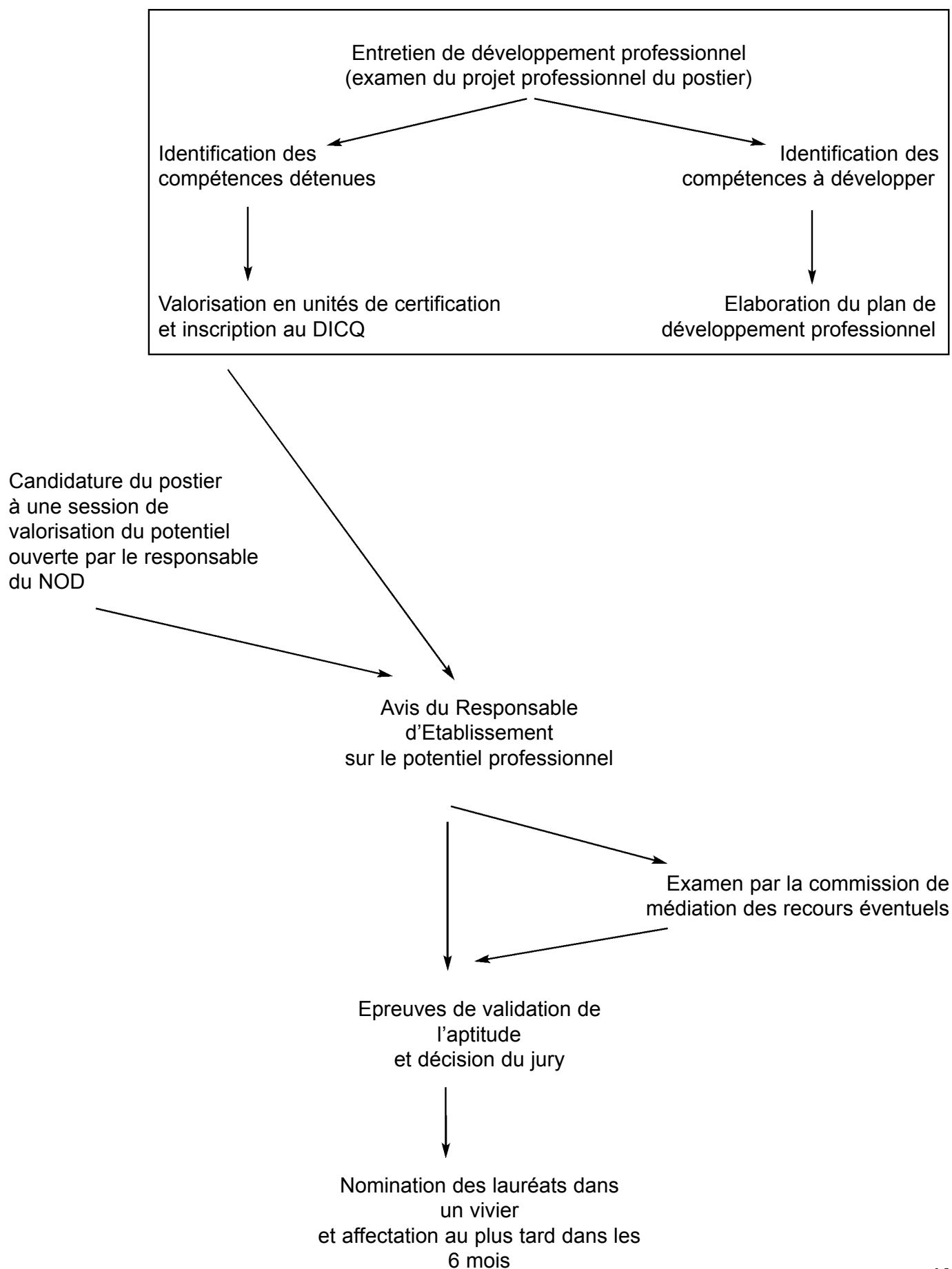
DROIT D'OPPOSITION

Un accord sur le dialogue social à La Poste a été signé le 21 juin 2004 par FO, CFDT, CFTC et CGC (non signé par SUD et CGT). Cet accord prévoit, entre autres, la possibilité pour les organisations syndicales d'utiliser un droit d'opposition. Si une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés lors des élections professionnelles font part, à la direction, de leur opposition à l'accord, celui-ci est réputé non écrit. Pour SUD, l'utilisation du droit d'opposition doit contraindre la direction à revoir sa copie. L'accord promotion, même non signé par SUD et CGT (représentant pourtant plus de la majorité des voix du personnel aux dernières élections) est applicable. Cette dernière n'a pas jugé utile d'utiliser son droit d'opposition comme l'a fait SUD.

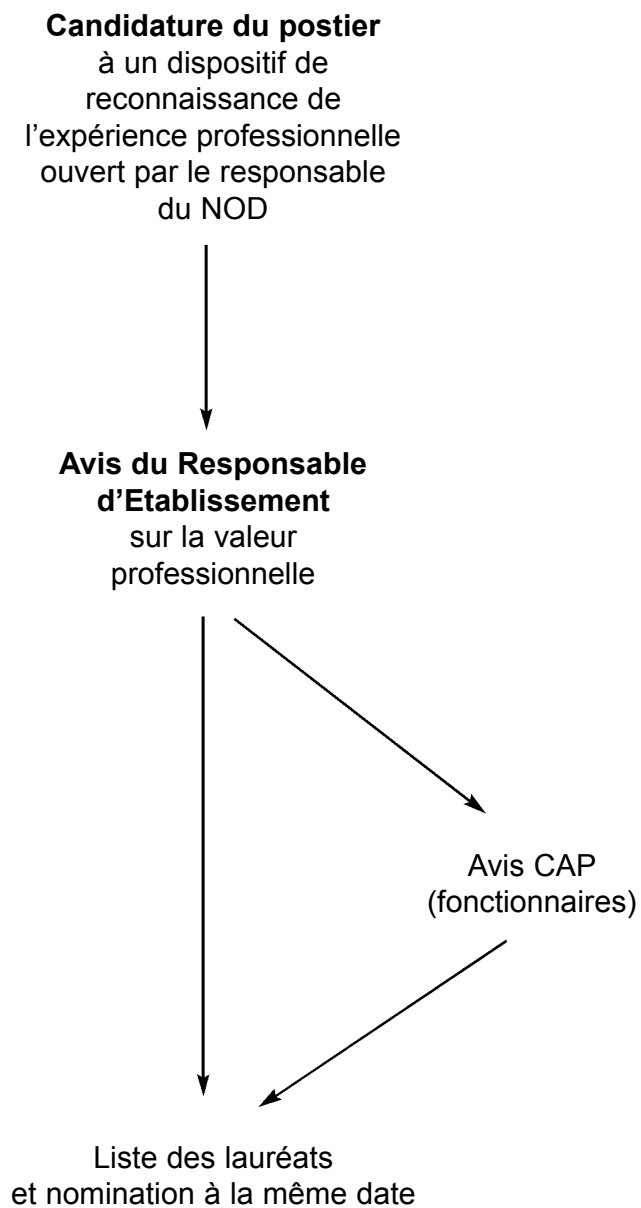
ANNEXE 1 – RECONNAISSANCE DES ACQUIS PROFESSIONNELS



ANNEXE 2 – RECONNAISSANCE DU POTENTIEL PROFESSIONNEL



ANNEXE 3 – RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE



ANNEXE 4 – EFFETS PECUNIAIRES DE LA PROMOTION POUR LES SALARIES

1 - La promotion au sein des classes I et II

1.1) - Détermination du salaire de base

La nouvelle rémunération du postier promu au sein des classes I et II est déterminée en fonction de la reprise d'ancienneté salariale définie ci-après et du coefficient correspondant à cette reprise d'ancienneté sur le niveau atteint.

La reprise d'ancienneté salariale est modulée en fonction du changement de niveau :

- changement d'un niveau (I.2 à I.3, I.3 à II.1, II.1 à II.2, II.2 à II.3) : 100% de reprise d'ancienneté de rémunération acquise au titre du niveau précédent ;
- changement de deux niveaux (exemples : I.2 à II.1 ou II.1 à II.3) : 80% de reprise d'ancienneté de rémunération acquise au titre du niveau précédent ;
- changement de trois niveaux (exemple : I.3 à II.3) : 60% de reprise d'ancienneté de rémunération acquise au titre du niveau précédent ;
- changement de quatre niveaux : 40% de reprise d'ancienneté de rémunération acquise au titre du niveau précédent.

A la date de la promotion, l'ancienneté de rémunération reprise permet de déterminer le coefficient correspondant sur le niveau atteint. La nouvelle rémunération est déterminée par la multiplication de ce coefficient par la valeur du point en vigueur à la date de nomination.

1.2) Détermination du complément Poste

Le complément Poste promu est porté au seuil de recrutement du nouveau niveau. Si le complément Poste avant la promotion est déjà supérieur à ce niveau, le niveau précédent est maintenu.

2 - La promotion pour l'accès à la classe III, au sein de la classe III et pour l'accès à la classe IV

2.1) Détermination de la rémunération des salariés accédant à la classe III ou promus au sein de cette même classe

Il est rappelé que la rémunération des salariés promus en classe III ou au sein de cette même classe est caractérisée par :

2.1.1) La détermination du salaire garanti

Le salaire garanti dans le nouveau niveau est fonction de la reprise de l'ancienneté salariale. Cette dernière est modulée en fonction du changement de niveau :

- changement d'un niveau (exemples : II.3 à III.1, III.1 à III.2, III.2 à III.3) : 75% de reprise d'ancienneté acquise au titre du niveau précédent ;
 - changement de deux niveaux (exemples : II.2 à III.1, II.3 à III.2, III.1 à III.3) : 50% de reprise d'ancienneté acquise au titre du niveau précédent ;
 - changement de trois niveaux et plus (exemples : II.1 à III.1, II.3 à III.3) : 33% de reprise d'ancienneté acquise au titre du niveau précédent.
- Pour mémoire, le salaire garanti brut annuel en classe III est défini en euros dans l'article 7 de l'annexe « autres personnels » de la convention commune.

2.1.2) La détermination du complément Poste dans le niveau atteint

Le complément Poste du salarié promu, accédant à la classe III ou au sein de cette même classe, est porté au seuil de recrutement du nouveau niveau. Dans l'hypothèse où le complément Poste avant promotion est déjà supérieur à ce montant, il est maintenu.

2.1.3) L'application du gain minimum mensuel brut à la promotion

La Poste garantit à tout salarié promu, un gain mensuel brut calculé sur la rémunération de base avant sa promotion. Celui-ci ne peut être inférieur à 90 € brut pour une promotion vers le III.1 et 100 € brut pour une promotion vers le III.2 ou le III.3 pour un temps complet. Ce montant peut être réexaminé dans le cadre de la politique salariale annuelle. Cette garantie de gain minimum est déterminée en comparant la rémunération de base avant promotion (soit le cumul du salaire brut, du complément Poste et le cas échéant du complément géographique) à la rémunération minimale de base dans le niveau atteint (soit le cumul du salaire garanti brut, complément Poste et le cas échéant complément géographique). Dans le cas où cette comparaison n'induit pas le gain minimum garanti en cas de promotion, la rémunération minimale de base dans le niveau atteint est majorée à due concurrence.

2.2) Détermination de la rémunération des salariés accédant à la classe IV

En cas d'accès à la classe IV, le salarié conserve le tiers de son ancienneté. Sa nouvelle rémunération est fixée au minimum conventionnel de la position de référence "ICS I" ou "ICS II" selon que l'ancienneté reprise est inférieure à trois ans ou égale ou supérieure à trois ans à la date de promotion. Lorsque l'ancienneté reprise lors de la promotion vers le niveau ICS I est inférieure à 3 ans, elle est prise en compte pour le passage ultérieur sur la position II.

La promotion vers la classe IV doit entraîner un gain minimum de 100 € brut par mois. Ce montant peut être réexaminé dans le cadre de la politique salariale annuelle.

La rémunération des « ingénieurs et cadres supérieurs » étant une rémunération globale, cette garantie de gain minimum est déterminée en comparant le cumul du complément Poste, du complément géographique et du salaire de base garanti sur le niveau avant promotion au minimum conventionnel de la position de référence ICS I ou ICS II.

Dans le cas où la rémunération avant la promotion (soit le cumul du salaire brut, du complément Poste et le cas échéant du complément géographique) est supérieure au minimum conventionnel en qualité d'ICS, cette rémunération de base avant promotion est consolidée et abondée du montant de la garantie.