

Guide Mémento

Recueil - PQ

Détermination des situations administratives dans la NGRH

Dossier de validation

NDS n° 52 du 11.03.94 titre V

425 - Le suivi du dispositif

1 - La mise en oeuvre de ce dispositif est l'objet d'un suivi mensuel dans le cadre du projet "Compétence Plus". L'indicateur de suivi permet :

- de vérifier l'existence d'un PDPA et de ses points trimestriels,
- de s'assurer que les formations prévues dans le cadre du PDPA sont effectivement suivies par le cadre (cadre supérieur).

2 - En fin de période, le taux d'intégration définitive en III.3 (IV.2), après mise en oeuvre du dispositif approprié de reconnaissance de la dimension supplémentaire donnée au poste tenu, sera calculé par délégation.

Il en sera de même du taux d'intégration définitive par évolution fonctionnelle.

L. Circ. PO/SDRH/RB/ ML/115.94 du 26.12.94 titre I

426 - Validation du PDPA (dispositifs spéciaux IN-INC et INP-DA)

426.1 - Le processus de validation

A - Le bilan (responsable : hiérarchique N + 1)

La validation s'appuie sur un entretien entre le collaborateur et son hiérarchique (N + 1).

Cet entretien s'effectue en cohérence avec le management de la performance ou l'appréciation.

Dans la mesure où la date d'entretien de validation du PDPA est antérieure à l'entretien d'appréciation, les conclusions de la validation du PDPA peuvent être reprises dans l'appréciation.

L'entretien pour les IN (et INP) ayant bénéficié d'un plan de développement comprend :

ø Le point sur la réalisation des objectifs convenus au début de 1994 dans l'entretien d'appréciation ou de management de la performance au début de 1994.

ø Le bilan du PDPA :

Il s'agit d'examiner :

- * la réalisation des actions de développement prévue par le PDPA, c'est-à-dire les résultats obtenus et les conditions dans lesquelles ces résultats ont été obtenus par le collaborateur ;
- * si les appuis prévus (mises en situation, formations...) ont été effectivement mis en oeuvre ;
- * si le suivi prévu (points de progrès notamment) a été mis en oeuvre ;
- * si compte tenu de ces éléments, un développement des compétences choisies au moment de l'élaboration du PDPA a été obtenu.

Au vu de ces éléments, le hiérarchique N + 1 propose la validation ou la non validation. En cas de non validation, il peut prévoir une nouvelle période probatoire de 1 an (une période de management de la performance ou d'appréciation). Dans ce cas, le détachement est interrompu.

B - La décision

L'ensemble du dossier est transmis au Directeur de La Poste (cadres) ou au Directeur Délégué (cadres supérieurs) au plus tard le 31/01/1995. Les dossiers concernant les cadres des services propres à la délégation sont transmis au Directeur Délégué.

Ce dossier qui porte sur l'action développée sur l'ensemble de l'année 1994 comprend :

- les documents de l'appréciation ou du management de la performance sur les objectifs fixés début 1994,
- le PDPA signé en 1994,
- les points de suivi du PDPA,
- le document d'évaluation-validation,
- les documents d'appréciation ou du management de la performance de 1995 dans le cas où l'évaluation-validation est effectuée pendant l'entretien d'appréciation de 1995.

N.B. : Dans les directions nationales, le dossier est transmis aux directeurs de celles-ci.

La décision est prise par le responsable du NOD au vu de ce dossier. Elle est notifiée par écrit à l'intéressé par l'intermédiaire du hiérarchique N + 1 :

- o Validation,
- o Non validation avec nouvelle période probatoire de 1 an,
- o Non validation sans nouvelle période probatoire.

C - Le recours

L'IN ou l'INP a la possibilité de faire appel de la décision prise dans les conditions générales du système d'appréciation ou du management de la performance (recours auprès de la commission de médiation et/ou de la CAP).

Titre II

426.2 - Date de décision de la validation

Cette décision doit être prise avant le 31 janvier 1995, à l'exception des cas suivants :

les IN, INP, CDIV affectés sur un poste de III.2 ou IV.1 après le 01/01/1991 :
La décision doit être prise avant le 31/12/1995 ;

les IN, INP, CDIV affectés sur un poste de III.2 ou IV.1 avant le 01/01/1991, ayant reçu leur proposition de rattachement après le 01/09/94 :
La décision peut être repoussée jusqu'à l'échéance de la mise en oeuvre des entretiens d'appréciation ou de management de la performance de 1995 ;

les IN, INP, CDIV affectés sur un poste de III.2 ou IV.1 avant le 01/01/1991 ayant reçu leur proposition de rattachement après le 31/12/1994 :
La décision est prise suite à l'entretien d'appréciation ou de management de la performance de 1995, sur examen de la réalisation des objectifs convenus début 1994 dans le cadre de l'appréciation.

NDS n° 166 du 13.11.95 titre I

426.3 - Situation à attribuer lorsque le plan est validé

A - Cas général

Le détachement en III.3 (resp. IV.2) est rapporté et l'intéressé est intégré en III.3 (resp. IV.2) à la date à laquelle il avait été détaché.

La date d'effet pécuniaire est la même que celle du détachement. La situation de rémunération de l'intéressé demeure donc inchangée.

B - Cas particulier : IN, INC, CDIV affectés sur un poste de III.2 et INP, DA affectés sur un poste de IV.1 après le 01/01/1991

Ces agents ont été détachés dans le grade de classification au 01.01.1994.

Le détachement est rapporté le 31/12/1995.

La situation définitive doit être calculée comme suit :

- la date d'application des tableaux de conversion et la date d'intégration sont fixées :
 - . au 01/01/1993 ou à toute autre date choisie par l'agent dans l'année 1993 si la titularisation dans le grade d'IN, INP ou CDIV est intervenue au plus tard le 01/01/1993 ;
 - . à la date de leur titularisation ou à toute autre date postérieure choisie dans l'année 1993 dans le cas contraire ;
- la date d'effet pécuniaire est fixée au 01.10.1993 ou à la date d'intégration si celle-ci est postérieure ;
- la date du deuxième versement du gain financier est fixée au 01.12.1994. Si la date d'effet pécuniaire est égale ou postérieure à cette date, le gain financier est versé en une fois comme dans le cas général (cf. décision n° 1261 du 24 août 1995, BRH 1995, Doc RH 51, cf. article 522 du présent chapitre 0).

C - Cas où l'agent refuse sa reclassification ou a demandé, avant la validation, qu'il soit mis fin à son détachement

Dans ce cas, il est mis fin au détachement à compter du refus de l'agent, et au plus tard :

- le 31/12/1994, dans le cas général ;

- le 31/12/1995, dans le cas où le détachement a été prononcé au 1er janvier 1994.

L'agent retrouve alors la situation administrative détenue dans le grade de reclassement.

Son complément retrouve son niveau antérieur au détachement.

Le bénéfice financier de la situation de détachement demeure acquis à l'agent.

Titre II

426.4 - Situation à attribuer lorsque le plan n'est pas validé

A - Cas où aucune période probatoire n'est prévue

Il est proposé à l'intéressé une reclassification en III.2 (resp. IV.1).

Si l'intéressé refuse, il est mis fin au détachement à compter du 31/12/1994 et l'intéressé retrouve la situation détenue dans le grade de reclassement. Son complément retrouve son niveau antérieur au détachement. Le bénéfice financier de la situation de détachement demeure acquis à l'agent.

Cas particuliers : si le détachement avait été prononcé à une date postérieure au 1er janvier 1993, il est mis fin au détachement au plus tard deux ans moins un jour à compter de la date du détachement.

Si l'intéressé accepte, son détachement est rapporté et il est intégré en III.2 (en IV.1) à la date à laquelle il avait été détaché en III.3 (en IV.2).

La date d'effet pécuniaire est fixée au 01.01.1995.

Le bénéfice financier de la reclassification en III.3 (en IV.2) jusqu'au 31.12.1994 inclus lui reste acquis.

B - Cas où une nouvelle période probatoire est prévue

Il est mis fin au détachement à compter du 31/12/1994 et l'intéressé retrouve la situation détenue dans le grade de reclassement. Son complément est rétabli à son niveau antérieur au détachement. Le bénéfice financier de la situation de détachement en III.3 (resp. IV.2) demeure acquis à l'agent.

Cas particuliers : si le détachement avait été prononcé à une date postérieure au 1er janvier 1993, il est mis fin au détachement au plus tard deux ans moins un jour à compter de la date du détachement.

La reclassification en III.2 (resp. IV.1) n'est pas proposée ; l'intéressé est maintenu, durant la nouvelle période probatoire, sur son grade de reclassement.

- En cas de réussite

L'intéressé est intégré en III.3 (resp. IV.2) à la date à laquelle il avait été détaché.

La date d'effet pécuniaire est fixée à la date d'effet pécuniaire de la reclassification provisoire par détachement.

- En cas d'échec

La reclassification est proposée en III.2 (resp. IV.1).

Deux hypothèses doivent être envisagées :

- soit l'agent refuse cette proposition :

Il est maintenu sur son grade de reclassement.

L'accès au niveau III.3 (resp. IV.2) n'est dès lors possible que par la voie de la promotion *

- soit l'agent accepte cette proposition :

La date d'application des tableaux de conversion et d'intégration est fixée à la date à laquelle l'intéressé avait été détaché durant la première période probatoire.

La date d'effet pécuniaire est fixée au 01.01.1995.

L'accès au niveau III.3 (resp. IV.2) n'est dès lors possible que par la voie de la promotion.

* Occuper un poste III.2 (respectivement IV.1) depuis trois ans au moins. Autrement, l'intéressé doit revenir sur son refus de la reclassification, demander son intégration en III.2 (resp. IV.1) puis passer l'EDA pour l'accès au niveau III.3 (resp. IV.2).

426.5 - Les conséquences du PDPA sur l'appréciation et le management de la performance

Les progrès accomplis doivent être pris en compte :

- dans la fixation des objectifs pour le management de la performance et l'appréciation 1995. Le niveau et la nature des objectifs fixés à un agent CA2 occupant un poste III.2 (respectivement CS2 occupant un poste de IV.1) doivent marquer la différence de compétences avec un agent CA1 (respectivement CS1) sur un poste équivalent.
- lors de l'évaluation du potentiel pour préparer à des évolutions de carrière vers des fonctions III.3 (respectivement IV.2).

Titre V #

426.6 - Prise en compte dans la GEP

Saisie du PDPA

La date de signature, la date de l'entretien en fin de PDPA, et la décision prise par le NOD sont saisies de façon obligatoire dans la GEP.

La note technique RH n° 95.015 du 24.03.95 précise les modalités de saisie de fin d'un PDPA et de mise en oeuvre d'un nouveau.

Saisie de la reclassification après PDPA

- * PDPA FAVORABLE : saisie de l'intégration dans le grade de détachement par mouvement INTCLA
- * PDPA DEFAVORABLE : modalités en cours de réalisation
- * REFUS DE RECLASSIFICATION : détachement rapporté par mouvement d'annulation de reclassification ANCLAS et saisie du mouvement DECINT avec "Refus".

Titre VI

426.7 - Dossier de validation (cf annexes au présent article 42)

A - Ce dossier est à remplir par le responsable hiérarchique et l'agent au moment de l'entretien d'évaluation-validation du PDPA.

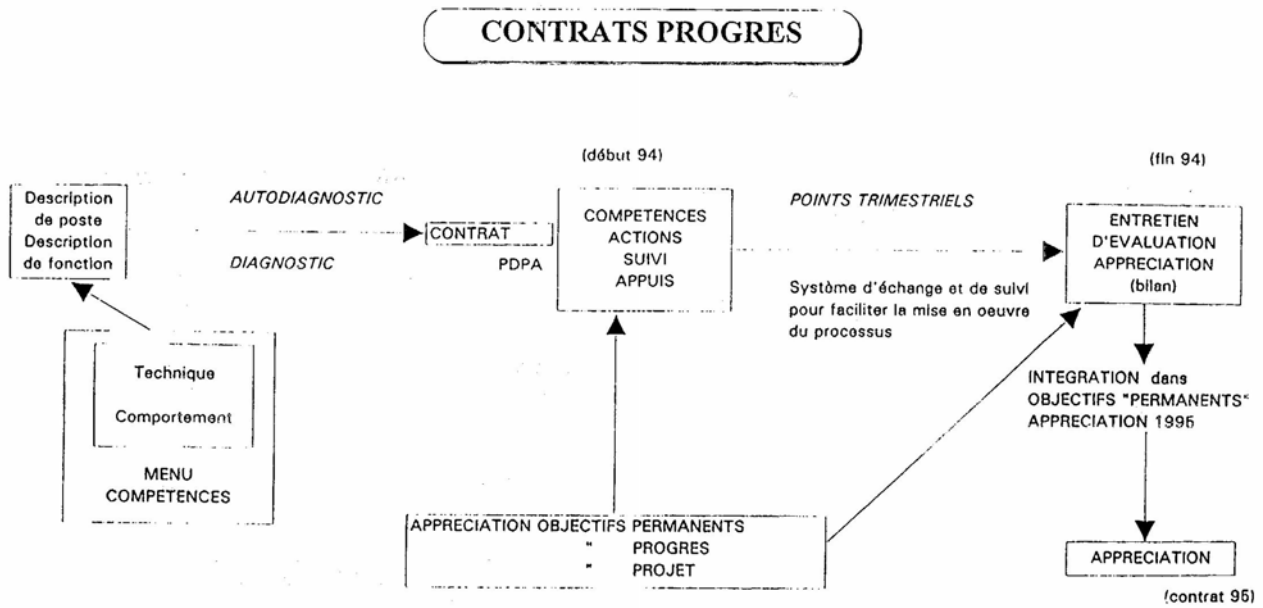
B - Il comprend :

- un point sur la réalisation des objectifs fixés depuis début 1994 dans le cadre du management de la performance ou de l'appréciation (à ne pas remplir dans le cas où l'évaluation-validation a lieu au cours de l'entretien d'appréciation de 1995) ;
- un point sur le PDPA signé en 1994 ;
- une fiche permettant au hiérarchique de formaliser sa proposition, et au responsable du NOD de donner sa décision ;
- une fiche de notification des résultats destinée à l'agent.

C - Ce dossier est à transmettre au responsable du NOD avec :

- les documents d'appréciation ou de management de la performance précisant les objectifs fixés au début 1994 ;
- le PDPA signé en 1994 ;
- les points de suivi du PDPA ;
- les documents d'appréciation ou de management de la performance de 1995 dans le cas où l'évaluation-validation a lieu au cours de l'entretien d'appréciation de 1995.

ANNEXE A L'ARTICLE 424.2



ANNEXE A L'ARTICLE 424.2 (a)

MODALITES DU SUIVI

Périodicité :

Rendez-vous prévus et dates d'échéance :

Date d'échéance :

APPUIS POSSIBLES

Formation(s) (éventuelles) : Catalogue

Stage(s) (éventuels)

A.....le..... A.....le..... A.....le.....
Le titulaire Le hiérarchique Le responsable du NOD

PLAN DE DEVELOPPEMENT

Intitulé de fonction
ou du poste :

Entité :
Localisation :

Titulaire
Nom :
Prénom :

Hiérarchique
Nom :
Prénom :

Grade reclassement

Niveau de poste
ou de fonction :

COMPETENCES A DEVELOPPER

Techniques :

Comportements professionnels :

-
-

-
-

ACTIONS DE DEVELOPPEMENT A METTRE EN OEUVRE

(Projets, mises en situation, objectif, situations favorables)

ANNEXE A L'ARTICLE 426.7

du 26.12.94

MANAGEMENT DE LA PERFORMANCE ENTRETIEN D'APPRECIATION	MANAGEMENT DE LA PERFORMANCE / APPRECIATION
PLAN DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL APPROPRIE EVALUATION - VALIDATION	1. POINT SUR LA REALISATION DES OBJECTIFS FIXES EN 1994 (à ne pas remplir dans le cas où l'entretien d'évaluation-validation a lieu pendant l'entretien d'appréciation/management de la performance de 1995)
TITULAIRE	RAPPEL DES OBJECTIFS FIXES DEBUT 1994
NOM : Prénom : Grade de reclassement : Date de nomination sur le poste occupé :	
FONCTION ou POSTE OCCUPE	APPRECIATION DES RESULTATS
Intitulé : Entité : Niveau de classification : Localisation :	Réalisation des objectifs
HIERARCHIQUE	SYNTHESE DE L'APPRECIATION et COMMENTAIRES DE L'APPRECIATEUR
NOM : Prénom : Fonction :	
Date de la proposition de rattachement : Date de signature du PDPA : Date de l'entretien d'évaluation validation :	
2. POINT SUR LA REALISATION DU PLAN DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL APPROPRIE	
COMPETENCES A DEVELOPPER : (priorités fixées début 1994)*	
<ul style="list-style-type: none">Faits, réalisations, indicateurs, choisis pour mesurer que l'action est réussie* :<ul style="list-style-type: none">Résultats obtenus :Appuis prévus (mises en situation, formations)* :<ul style="list-style-type: none">Appuis effectivement mis en oeuvre :Suivi prévu (points de progrès notamment)* :<ul style="list-style-type: none">Suivi réalisé :	
<small>* éléments définis au moment de l'élaboration du PDPA et réajustés éventuellement lors du suivi (points de progrès)</small>	
Observations du hiérarchique :	
Observations du titulaire :	
A le Le titulaire Le hiérarchique	

ANNEXE A L'ARTICLE 426.7 (suite et fin)

PROPOSITION DU HIERARCHIQUE	
- Proposition :	
<input type="checkbox"/>	Validation
<input type="checkbox"/>	Non validation avec nouvelle période probatoire de 1 an
<input type="checkbox"/>	Non validation sans nouvelle période probatoire
- Motivations de la proposition :	
A le	
Le hiérarchique	

DECISION DU RESPONSABLE DU NOD	
- Observations :	
- Décision :	
<input type="checkbox"/>	Validation
<input type="checkbox"/>	Non validation avec nouvelle période probatoire de 1 an
<input type="checkbox"/>	Non validation sans nouvelle période probatoire
A le	
Le responsable du NOD	

EVALUATION - VALIDATION	
PLAN DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL APPROPRIE	
NOTIFICATION DES RESULTATS A L'AGENT	
NOM :	Prénom :
Grade :	Fonction :
Affectation :	
Le plan de développement est :	
<input type="checkbox"/>	Valide
<input type="checkbox"/>	Non valide mais vous bénéficiez d'une nouvelle période probatoire de 1 an
<input type="checkbox"/>	Non valide sans nouvelle période probatoire
Votre situation administrative et statutaire va être revue en conséquence	
Le Responsable du NOD	