

Guide Mémento

Recueil - PQ

Détermination des situations administratives dans la NGRH

48 - PRINCIPES DE MISE EN OEUVRE DES PLANS DE QUALIFICATION

BRH 1998 RH 28 § 24

Avertissement : prolongation de la période de mise en oeuvre des plans de qualification

Les plans de qualification, mis en oeuvre sur la période des cinq ans suivant la date d'effet du statut particulier dont relève le grade de classification recherché, sont prolongés d'un an dans les conditions prévues par l'instruction du 13 juillet 1994 (BRH 1994 doc. RH 52 figurant ci-après art. 480 et suivants).

Ils prendront fin : le 31 décembre 1998 pour la classe III

le 30 juin 1999 pour la classe II

le 30 décembre 1999 pour la classe I.

Les dates d'effet de la classification restent celles définies par l'instruction du 13 juillet 1994, à savoir date d'effet statutaire de la classe, date d'application du tableau de conversion à la même date et date d'effet pécuniaire à la date de prise de fonction.

Conformément aux engagements pris lors de la CPN du 3 juin 1994 et au chapitre 2 de l'instruction du 13 juillet 1994 (BRH 1994 doc. RH 52), il est rappelé que chaque agent concerné doit se voir proposer trois postes dans le niveau de fonction recherché et dans le NOD avant la date d'échéance prévue pour le plan dont il relève.

Par ailleurs, les agents retraits relevant d'un plan de qualification avant le 31 décembre 1998, 30 juin 1999 ou le 31 décembre 1999, selon le niveau recherché, pourront opter pour une intégration avec effet pécuniaire 6 mois avant leur départ à la retraite.

Remarque : sont assimilés aux agents retraits les agents relevant des CFA (congés de fin d'activité) et des CFC (congés de fin de carrière).

Précisions apportées par la lettre circulaire DOIGRH/RPG/98.33 n° 98.02 du 7 juillet 1998 (cf. également art. 410)

Lors du bilan de la reclassification fait à l'automne 1997, il est apparu que 40 % des plans de qualification restaient encore à mettre en oeuvre.

[...]

En outre dans la mise en oeuvre de cette phase ultime de la reclassification et de la procédure spécifique des plans de qualification, une attention toute particulière doit être portée sur la situation des quelque 670 PRE/PREC ayant sollicité le niveau I.3 (APN2) par plan de qualification, qui s'ils acceptent la reclassification dans le grade d'APN1 (I.2) niveau du poste sur lequel ces agents sont positionnés en règle générale, pourront intégrer le grade d'APN2 (I.3) par niveau de compétence.

Je vous demande en conséquence de mettre en oeuvre les actions d'information nécessaires auprès des managers et gestionnaires RH de proximité afin que chaque situation individuelle soit examinée et chaque agent informé explicitement des conséquences de son choix.

Les derniers mois de la période transitoire de reclassification doivent être mis à profit pour que tout agent ait été en mesure d'intégrer la reclassification et je compte sur votre implication et la mobilisation de la filière RH pour y parvenir.

L. circ. DOIGRH/RPG/
99-LER8 n° 04.99
du 20.05.99

Situation des personnels relevant des plans de qualification à l'échéance de la période transitoire

L'ensemble des textes cités en référence (BRH 1994 RH 52, BRH 1998 RH 28, L. circ. n° 2-98 du 07.07.98) relatifs aux conditions de mise en oeuvre des plans de qualification, prévoit notamment l'engagement par La Poste d'offrir aux agents ayant accepté le plan de qualification, trois postes dans le niveau de fonction recherché et dans le NOD, avant la date d'échéance prévue pour le plan dont ils relèvent.

La lettre du 7 juillet 1998 citée en référence a souligné la nécessaire mobilisation des responsables RH de proximité en vue de procéder à ces propositions de poste dans les délais impartis.

Il n'en demeure pas moins toutefois que, dans certains cas qui, dans la mesure du possible, doivent rester exceptionnels, la situation locale n'aura peut être pas permis à La Poste de remplir ses engagements.

Aussi, afin de ne pas pénaliser les agents concernés par l'absence ou l'insuffisance de propositions de postes

à échéance du plan dont ils relèvent, ceux-ci auront vocation à recevoir, en tout état de cause à titre personnel, une proposition de reclassification dans le grade correspondant au niveau du poste recherché.

Dans ce cas, les dates d'effet de l'intégration, sont celles définies par l'instruction du 13 juillet 1994 susvisées, la date d'effet pécuniaire quant, à elle, sera la date correspondant au dernier jour de l'échéance du plan de référence.

480 - Préambule

BRH 1994 RH 52

Instruction du 13 juillet 1994 relative aux principes de mise en oeuvre des plans de qualification.

Conformément aux engagements pris lors des CTP des 9 juillet et 21 décembre 1990, de la CNCN du 9 juillet 1992 puis de la CPN du 11 mars 1994, un plan de qualification sera proposé :

- aux agents dont l'indice terminal du grade de classification est égal ou inférieur à l'indice terminal du grade de reclassement et qui ne bénéficient pas par ailleurs d'un dispositif spécial de reclassification (dispositif Cadres supérieurs et Cadres (cf. article 42 du présent chapitre 0), CT/CION, AEX/AAP SG, Assistants sociaux (cf. article 43 du présent chapitre 0), dispositif spécifique pour la promotion en I-3 des préposés (cf. article 4 du chapitre 1 du présent recueil PQ)).

- aux agents titulaires des grades d'OET2, MECD et DES.

- aux agents figurant sur les listes spéciales, ayant renoncé lors de l'entretien de reclassification à leur inscription en liste spéciale au profit d'un plan de qualification.

En application de ces engagements, la présente instruction définit les principes généraux ainsi que les modalités de mise en oeuvre des plans de qualification.

Titre I

481 - Principes généraux

481.1 - Population concernée

Elle est définie dans le tableau ci-après par grades de reclassement et niveaux de fonction exercée (**hors dispositifs spéciaux de reclassification**).

BRH 1994 RH 52
(annexe)

GRADES DE RECLASSEMENT	NIVEAU A PARTIR DUQUEL UN PLAN DE QUALIFICATION EST PROPOSE	NIVEAU RECHERCHE
AGSER AST OET CSU	I.1	I.2
ASAD PRE CMAI CDAU	I.2 et au dessous	I.3
ATIN DES MECD ARIM	I.3 et au dessous	II.1
TINT CDTX CDTRC CTAU INFI VEDT DESPR MAIM CAT	II.1 et au dessous	II.2
CTDIV CDTC1 CDES CTINT INFIC SUEC	II.2 et au dessous	II.3

481.2 - Les plans de qualification

A - Définition et contenu du plan de qualification

"Le plan de qualification doit conduire les agents concernés à acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de fonctions qui correspondent mieux à leur grade actuel de façon satisfaisante pour eux-mêmes et optimale pour la Poste" (CNCN du 9.07.1992).

Le plan de qualification a un caractère **fonctionnel**, c'est à dire qu'il a pour objectif de préparer l'agent à l'exercice d'une fonction positionnée sur le niveau recherché.

Il se décompose en trois phases préalables à la proposition de poste puis d'intégration dans le grade de classification correspondant :

- la recherche au cours de l'entretien de qualification de la ou des fonctions susceptibles d'être proposées compte tenu des souhaits exprimés par l'agent, de ses compétences ainsi que des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions recherchées.

Pour ce faire, l'agent aura la possibilité de rencontrer au préalable le conseiller emploi du département.

- l'acquisition de la qualification nécessaire qui comprend la mise en oeuvre d'un plan individuel de formation ainsi que des mises en situation professionnelle notamment dans le cas de l'accès à des fonctions définies par une filière professionnelle (Chaîne commerciale, Gestion, AMC..).
- la validation des acquis qui permet à la Commission paritaire spéciale d'intégration de donner son avis en vue de l'intégration de l'agent dans le grade de classification.

B - Calendrier des plans de qualification (dispositions antérieures au BRH 1998 RH 28 figurant ci-dessus en avertissement à l'art. 48)

Les plans de qualification seront mis en oeuvre sur une période de cinq ans à compter de la date d'effet du statut particulier dont relève le grade de classification recherché.

Ils prendront fin:

- le 31.12.1997 pour l'accès à la classe III,
- le 30.06.1998 pour l'accès à la classe I et à la classe II,
- le 31.12.1997 pour les agents des grades d'OET 2, de MECD et de DES.

481.3 - Suivi des plans de qualification

Un suivi global des plans de qualification sera effectué périodiquement en Commission mixte au niveau local.

Un suivi national des opérations sera effectué à la fin de chaque année et un bilan sera dressé à chacune des échéances prévues : 31.12.1997, 30.06.1998.

Les programmes de formation sont inclus dans le projet majeur COMPETENCE PLUS et seront donc suivis au niveau national dans le cadre de ce projet.

BRH 1994 RH 52 Titre II

482 - Modalités de mise en oeuvre des plans de qualification

La mise en oeuvre des plans de qualification est assurée par les directeurs délégués, les directeurs départementaux et les directeurs de directions ou services à compétence nationale, en concertation avec les organisations syndicales en Commission mixte, dans les niveaux opérationnels de déconcentration (NOD) considérés.

482.1 - Le plan de qualification individuel

Il est élaboré à l'issue de l'entretien de qualification entre l'agent et son supérieur hiérarchique immédiat. Au cours de cet entretien, l'agent est informé :

- des modalités de déroulement du plan,
- des modalités de propositions des postes,
- de sa situation dans l'attente de la mise en oeuvre du plan de qualification,
- de sa situation lorsqu'il sera intégré dans un grade de classification.

L'agent indique à l'issue de cet entretien et dans les délais prévus (un mois) s'il accepte ou non le principe d'un plan de qualification. Son refus est définitif.

Le plan de qualification individuel comprend :

- des modules de formation professionnelle qui se dérouleront dans les centres de formation et qui permettront à l'agent d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de la fonction recherchée ; il peut en outre prévoir des formations préalables de mise à niveau afin que l'agent puisse aborder avec profit les formations requises.
- des mises en situation professionnelle, dans certains cas, indépendamment ou en alternance des actions de formation.
- la validation des acquis qui revêt des formes différentes selon la nature du plan de qualification. La validation des acquis de formation est effectuée par l'organisme de formation qui évalue les compétences acquises par l'agent ; lorsque le plan de qualification prévoit des mises en situation professionnelle, ces dernières donnent lieu à un avis du responsable hiérarchique immédiat qui les a suivies.

Le plan de qualification est mis en oeuvre dans l'année au cours de laquelle des postes susceptibles de devenir vacants ou d'être créés dans le niveau de fonction recherché sont recensés à l'intérieur du département.

Le plan est à la charge du chef de service cédant dans le cas d'une mobilité hors NOD.

L'agent, qui à l'issue du plan de qualification n'obtient pas la validation nécessaire dans les conditions définies ci-dessus peut bénéficier d'un bilan professionnel afin :

- de vérifier le niveau des compétences acquises dans la fonction recherchée,
- de déterminer une nouvelle orientation professionnelle.

L'agent peut alors bénéficier d'un complément de formation si nécessaire ou d'un nouveau plan de qualification en vue de le préparer à l'exercice d'une nouvelle fonction.

L'agent qui n'obtient pas la validation à l'issue du processus complet de qualification est maintenu sur son poste précédent (s'il n'avait pas été muté) ou réintégré sur un poste de même niveau que son poste précédent dans sa nouvelle résidence.

La décision de non-validation est susceptible de recours devant la CAP compétente.

482.2 - Les propositions de postes

Chaque agent concerné se verra proposer trois postes dans le niveau de fonction recherché et dans le NOD avant la date d'échéance prévue pour le plan dont il relève.

Les postes seront proposés dans un établissement le plus proche possible du lieu de résidence de l'agent, dans la limite du NOD.

A l'issue du refus de deux propositions de poste, et avant d'effectuer la troisième proposition, chaque chef de service analysera avec les intéressés les raisons de leurs refus afin d'appeler leur attention sur les conséquences d'un troisième refus et de réorienter si nécessaire la dernière proposition.

Le refus des trois propositions de poste entraîne la perte du bénéfice du plan de qualification. L'agent a alors la possibilité de rester sur son grade de reclassement ou d'opter pour la reclassification sur le niveau de son poste dans la limite des délais prévus par les statuts pour l'intégration.

482.3 - Les plans départementaux de qualification

A l'issue des opérations individuelles de reclassification des agents, chaque responsable de NOD établit par grade la liste des agents, classés par ordre de priorité (pour un même grade de reclassement, agent qui a le plus grand décalage par rapport au niveau cible puis, ancienneté lorsque le décalage est identique), qui souhaitent bénéficier d'un plan de qualification.

Chaque année à partir de 1994, un état prévisionnel des postes susceptibles de devenir vacants ou d'être créés sur les niveaux de fonctions recherchés est élaboré à partir du Plan de Gestion des Effectifs de l'année (PAGE). Compte tenu du quota de comblement réservé aux plans de qualification pour l'année considérée, le plan annuel de qualification du NOD peut être déterminé.

Ce plan est soumis à l'avis de la Commission Mixte. Il est ensuite mis en oeuvre.

Il est rappelé que le comblement des postes de niveau II-1 est prioritairement réservé aux CT/CION puis aux AEX/AAP SG du NOD bénéficiaires des dispositifs spéciaux de reclassification. (cf. article 43 du présent chapitre 0).

BRH 1994 RH 52 Titre III

483 - Intégration dans le grade de classification

483.1 - Situation de l'agent dans l'attente d'un plan de qualification

L'agent qui souhaite bénéficier d'un plan de qualification est maintenu provisoirement sur son grade de reclassement (sauf les agents inscrits sur liste spéciale qui peuvent être reclassifiés provisoirement par détachement sur le grade correspondant au niveau de la fonction occupée (pour les CT/CION, voir article 43 du présent chapitre 0, § 06).

Il continue à être apprécié sur la base de la fonction qu'il exerce, bénéficie des possibilités de mobilité prévues (mobilité possible sur tous les niveaux depuis son niveau de fonction jusqu'au niveau recherché), et a accès à toutes les formes de promotion auxquelles lui donne droit son grade de reclassement.

483.2 - Modalités d'intégration dans le grade de classification

Après validation du plan de qualification, et dès lors que l'agent a accepté un poste du niveau requis, la CPSI est saisie pour validation de la proposition d'intégration.

L'agent est intégré dans le grade correspondant à la date de sa prise de fonction. Les dates d'effet de son intégration sont les suivantes :

- date d'application des tableaux de correspondance:

- . 01.01.1993 pour l'intégration en classe III et sur le niveau II-3 dans des fonctions d'agent de maîtrise,
- . 01.07.1993 pour l'intégration en classe II,
- . 31.12.1993 pour l'intégration en classe I.

- date d'effet pécuniaire : date de la prise de fonction sur le niveau prévu.

La rémunération est déterminée conformément aux modalités du traitement financier de la reclassification (BRH-RH 9 - décision n° 157 du 01.02.94 et BRH-RH 24 - décision n° 534 du 12.04.94) (cf. articles 51 et 52 du présent chapitre 0). En ce qui concerne les plans de qualification, le versement du gain financier est effectué en deux fractions égales, la première à la date de la prise de fonction, la seconde un an après.

FRHD n° 97.42 du 17.11.97

483.3 - Précisions sur les modalités d'intégration

1° - Agents figurant sur les listes spéciales qui renoncent à cette inscription au profit d'un plan de qualification

L'agent ayant renoncé à son inscription sur la liste spéciale pour bénéficier d'un plan de qualification peut être reclassifié provisoirement par détachement sur le grade correspondant au niveau de la fonction occupée (cf. ci-dessus art. 483.1).

Après validation du plan de qualification, et dès lors que l'agent a accepté un poste du niveau requis, l'agent est intégré dans le grade de classification correspondant. Dans ce cas, il est mis fin au détachement sur le niveau du poste occupé précédemment et l'intégration est réalisée avec un effet statutaire et pécuniaire correspondant à la date de prise de fonction sur le niveau recherché et une application des tableaux de correspondance fixée à la date normale de la classe.

La mise en oeuvre de cette procédure génère des anomalies sur le complément Poste en raison, notamment, du maintien du détachement jusqu'à la date d'intégration définitive.

Désormais, il convient de procéder à la reclassification des agents concernés suivant les modalités ci-après :

- annulation du détachement sur le niveau du poste précédemment occupé, dès lors que l'agent a pris ses fonctions sur le poste du niveau requis ;
- intégration dans le grade de classification correspondant au niveau de poste recherché avec un effet statutaire et une application des tableaux de conversion à la date d'effet de la classe. La date d'effet pécuniaire est celle de la prise de fonction sur le niveau prévu. Le reversement des trop-perçus éventuellement produits par l'annulation du détachement devra être neutralisé par l'intermédiaire du service interdépartemental de paie. Afin de mettre en oeuvre cette procédure, il conviendra que les divisions RH prennent contact avec les services de paie.

2° - Modalités d'intégration des agents bénéficiaires d'un plan de qualification, qui dans l'attente de sa mise en oeuvre sont maintenus sur leur grade de reclassement et ne peuvent être détachés sur le niveau du poste occupé

Il convient de procéder à leur intégration définitive, dès lors qu'ils occupent un poste du niveau requis, suivant les conditions ci-après :

- Date d'effet statutaire et d'application des tableaux de conversion : date de la classe (01/01/1993 pour l'intégration en classe III et le niveau II.3 pour les fonctions de maîtrise, 01/07/1993 pour la classe II, 31/12/1993 pour la classe I).
- Date d'effet pécuniaire : date de prise de fonction sur le niveau prévu.

Remarque : la procédure de prise en compte de ces anomalies d'intégration des agents dans les grades de classification à l'issue d'un plan de qualification sera communiquée ultérieurement aux gestionnaires RH dans les conditions habituelles.

Titre IV

484 - Accompagnement à la mobilité géographique et fonctionnelle

Les mesures d'accompagnement prévues dans le cadre du dispositif de gestion des reclassements 1994 s'appliqueront aux agents qui entrent dans le champ du dispositif.

Titre V

485 - Modalités applicables aux agents retraitables

Les agents qui ont accepté un plan de qualification et qui sont retraitables avant le 31.12.1997, le 30.06.1998 ou le 31.12.1998 selon le niveau recherché auront la possibilité :

- soit d'être intégrés dans le grade prévu six mois avant leur départ effectif à la retraite ;
- soit de bénéficier d'un plan de qualification fonctionnel dans les conditions définies dans le présent dossier.

Les dates d'effet de l'intégration (lorsqu'elle sera réalisée six mois avant le départ à la retraite) seront les suivantes:

- date d'application des tableaux de conversion : mêmes dates que ci-dessus (cf article 483.2).
- date d'effet pécuniaire : six mois avant le départ effectif à la retraite.

Cette mesure est également applicable aux contrôleurs divisionnaires dont le poste de travail est rattaché à une fonction de niveau inférieur à II-3 et qui bénéficient d'un plan de qualification pour accéder à ce niveau.