

3 - FONCTIONS ET REGROUPEMENTS DE FONCTIONS. MAINTENANCE

30 - PREAMBULE

BRH 1993 RH 54

L'instruction du 20 août 1993 a pour objet de préciser la définition des regroupements de fonctions validés par la Commission permanente de négociation le 11 juin 1993 et les incidences en matière de mobilité fonctionnelle et géographique qui en découlent.

BRH 1995 RH 1

L'instruction du 2 janvier 1995 a pour objet d'intégrer les nouvelles fonctions créées depuis l'instruction du 20 août 1993.

La logique fonctionnelle induite par la réforme des classifications nécessite la prise en compte du professionnalisme dans les procédures de mobilité, promotion et recrutement. Cette prise en compte du professionnalisme a pour objectif de valoriser l'acquis et l'expérience professionnelle des agents au cours de leur carrière et de favoriser la promotion. Dans ce contexte, la mobilité fonctionnelle permettra d'enrichir la compétence des postiers et les préparera à un déroulement de carrière positif ; elle favorisera par ailleurs l'adaptation des agents aux évolutions des métiers de La Poste.

La mise en oeuvre de la mobilité fonctionnelle impose préalablement la maintenance des regroupements de fonctions afin d'y intégrer les nouvelles fonctions créées depuis l'instruction du 20 août 1993. Cette maintenance ainsi que la liste exhaustive des regroupements de fonctions constituent la présente instruction.

31 - GENERALITES

310 - Présentation

BRH 1993 RH 54 titre 1

Le volet social de la réforme a défini les principes d'une nouvelle gestion des ressources humaines. Celle-ci s'appuie sur le concept de fonction.

Un travail important mené en 1991-1992 a permis la description et la classification de l'ensemble des fonctions exercées.

Le nombre de celles-ci dépasse trois cents. Ce nombre élevé conduit inévitablement à des regroupements rendus nécessaires par la mise en oeuvre des nouvelles règles de gestion. La logique fonctionnelle a en effet amené à bâtir des procédures nouvelles aussi bien en matière de recrutement, promotion que de mobilité.

Le texte du CTP du 21 décembre 1990 avait précisé par ailleurs que le recrutement et la promotion sont "ouverts en vue de pourvoir des postes de travail correspondant à des fonctions de même niveau regroupées dans un ensemble comprenant au moins un domaine professionnel sur la base de compétences requises communes". De même, le chapitre consacré à la mobilité indique : "les tableaux de mutation sont établis par regroupements de fonctions...".

L'exigence de procéder au regroupement des fonctions répond donc à la fois à une nécessité pratique, due au nombre important de celles-ci, et à un engagement pris lors du CTP, en cohérence avec l'ensemble des nouvelles règles de gestion.

Sur la base des principes discutés lors de la CPN du 12 juin 1992, et validés lors de la CNCN du 9 juillet 1992, les regroupements de fonctions, faisant l'objet du présent document, ont été élaborés.

BRH 1995 RH 1
introduction

Lors du récolement organisé en février 1994, les vœux des cadres, de la maîtrise et des chefs d'établissement ont été transposés sur les tableaux établis par regroupements de fonctions. La transposition des tableaux de vœux de mutation par grades en tableaux par regroupements de fonctions pour les agents relevant de la deuxième vague de reclassification sera effectuée à l'occasion du prochain récolement qui interviendra dans le 1er trimestre 1995 (vœux millésime 1995).

Il est nécessaire, pour procéder aux opérations de transposition, de connaître les regroupements de fonctions auxquels appartiennent les fonctions exercées par l'ensemble des agents.

Dans un premier temps, la CPN du 11 juin 1993 a validé 67 regroupements de fonctions réunissant près de 300 fonction des classes I à III (BRH 1993 RH 54 du 20 août 1993).

Depuis lors, un certain nombre de fonctions nouvelles, dont de nombreuses fonctions polyvalentes, ont été validées. En outre, pour des raisons d'opportunité, quelques fonctions n'avaient pas été prises en considération lors de la CPN précitée. L'instruction du 20 août 1993 doit donc faire l'objet d'une maintenance (pour quelque 110 fonctions supplémentaires).

A cette fin, les fonctions nouvellement validées sont intégrées dans le présent texte, qu'elles soient ou non polyvalentes (cf. article 32 du présent chapitre 1).

311 - Principes d'élaboration des regroupements

Le critère des compétences communes (ou du moins assez proches) a été retenu comme prépondérant et les regroupements de fonctions ont été effectués en s'assurant :

- que les champs de compétences communes aux fonctions étudiées sont de valeur voisine (faible, moyenne, forte) et ceci à partir des descriptions de fonctions ;
- que parmi ces champs de compétences communes, apparaissent bien le ou les champs essentiels des fonctions comparées.

D'autres critères tels les activités proches ou le mode de recrutement commun ont été utilisés comme critères complémentaires.

Un outil informatique, avec un logiciel d'analyse factorielle, a permis de confirmer les résultats de l'étude entreprise.

312 - Incidences sur les règles de gestion

Cette méthode a permis de définir 67 regroupements de fonctions : 12 en classe I, 27 en classe II et 28 en classe III.

Ces regroupements font apparaître l'ensemble des fonctions identifiées à La Poste, ou dont le positionnement a été négocié en CNCN, dans le cadre de la définition des filières professionnelles.

Il apparaît en filigrane un certain nombre de parcours professionnels qui permettent de concevoir, compte tenu des flux prévisibles, des cheminements fonctionnels significatifs. Les possibilités, également en terme de flux, de mobilité fonctionnelle, source d'enrichissement pour les agents et l'entreprise, peuvent également être décelées.

Le regroupement de fonctions sera ainsi l'unité fonctionnelle de base des itinéraires professionnels. Il se pose à cet égard la question de savoir de quelle manière les regroupements de fonctions vont influencer sur la mobilité, tant fonctionnelle que géographique. Cette double question est traitée dans les pages qui suivent.

Par ailleurs, l'examen de l'aptitude (EDA)(*), mode normal de promotion, comprend notamment "une épreuve professionnelle qui peut prendre des formes variées selon les niveaux de fonctions" (dossier sur la promotion, dont la CNCN du 9 juillet 1992 a pris acte). Cette épreuve professionnelle aura pour objet de vérifier que le candidat possède les aptitudes nécessaires pour suivre avec profit la formation que lui dispensera La Poste, et assurer ensuite l'exercice d'une fonction de niveau plus élevé.

313 - Evolution des regroupements

Il va de soi que les fonctions actuellement identifiées et validées sont susceptibles d'évolution. Certaines seront appelées à disparaître. De nouvelles fonctions verront le jour, leur émergence étant liée aux mutations de l'entreprise et au progrès des techniques. Nombreuses enfin seront celles qui seront amenées à se transformer, peu ou prou, et qui par conséquent exigeront parfois des compétences nouvelles, pendant que d'autres champs de compétences deviendront obsolètes.

Il sera bien entendu nécessaire d'agrèger les nouvelles fonctions à un regroupement ou un autre. De même, il faudra tenir compte du changement de nature qui affectera certaines d'entre elles et donc des modifications qui interviendront quant aux compétences inhérentes à ces fonctions.

C'est pourquoi il apparaît indispensable d'assurer pour l'avenir la maintenance du système actuel, par la mise en place d'un comité permanent dont le rôle sera de suivre l'évolution des fonctions et d'en tirer les conséquences quant aux regroupements.

Celui-ci conduira, à terme, à la création d'un véritable "observatoire des métiers de La Poste".

(*) actuellement, concours organisé dans le cadre de la voie professionnelle progressive (V.P.P.)

314 - Principes d'agrégation des nouvelles fonctions et exemples

Le principe général d'élaboration est celui fixé par le BRH 1993 RH 54 (cf. article 311 du présent chapitre 1) (forte proximité des compétences entre les fonctions d'un même regroupement).

Cependant quelques situations particulières sont à prendre en compte.

314.1 - Fonctions polyvalentes et combinées

Fonctions polyvalentes rassemblant des fonctions de même niveau et d'un même regroupement

D'une manière générale, les fonctions polyvalentes rassemblant plusieurs fonctions de même niveau, appartenant à un même regroupement de fonctions - déjà existant - ont été logiquement agrégées à ce regroupement. Par exemple, la fonction "manutentionnaire/trieur indexeur" (413) est agrégée au regroupement "tri/acheminement/administration de la logistique" I.2.

Fonctions polyvalentes rassemblant des fonctions de niveaux différents

Les fonctions polyvalentes rassemblant des fonctions de niveaux différents sont agrégées au regroupement de fonctions de la fonction ayant déterminé le niveau de classification. Par exemple, la fonction "caissier/agent de cabine" (396) du niveau I.3 est agrégée au regroupement de fonctions "tri-acheminement-administration de la logistique" I.3. Autre exemple, la fonction "guichetier/agent de cabine" (390) du niveau II.1 comprend la fonction de guichetier II.1 et la fonction d'agent de cabine I.3, elle est agrégée au regroupement "réseau postal" du niveau II.1.

Fonctions polyvalentes rassemblant des fonctions de même niveau mais de regroupements différents

Les fonctions polyvalentes rassemblant deux (ou plusieurs) fonctions de même niveau mais de regroupements différents sont rangées dans le regroupement qui apparaît comme le plus pertinent, compte tenu des critères de proximité de compétences et, subsidiairement, de domaine d'activité. Par exemple, la fonction "guichetier/agent de comptabilité en établissement/caissier" (391) est ainsi agrégée au regroupement de fonctions "réseau postal" du niveau II.1.

L'accès à un regroupement différent à partir d'une fonction polyvalente suppose d'avoir satisfait aux prérequis exigés pour le regroupement visé à l'exception de ceux que l'agent aura démontrés dans l'exercice de la fonction polyvalente qu'il occupait.

Fonctions combinées (classe III)

Pour rassembler un certain nombre de fonctions combinées de cadres définies par la CPN du 11 juin 1993, un "groupe des fonctions combinées" est par ailleurs créé sur les niveaux III.2 et III.3.

L'accès à ce "groupe des fonctions combinées" (niveaux III.2, III.3), est en principe impossible. Certaines fonctions combinées, dont la liste exhaustive sera diffusée, seront néanmoins accessibles par mobilité fonctionnelle ou géographique. L'ouverture à la mobilité d'un poste de ce type sera soumise à autorisation de la DRH de la délégation concernée. Les autres postes ressortissant actuellement à des fonctions combinées seront accessibles par des fiches de vœux formulées pour les regroupements du niveau considéré.

S'agissant de la mobilité à partir d'une fonction appartenant au "groupe des fonctions combinées", des prérequis seront exigés pour l'accès aux fonctions appartenant à l'une des filières gestion, commercial, management et A.M.C y compris lorsque ces activités étaient partiellement exercées dans le cadre des fonctions combinées. L'accès aux autres regroupements s'effectuera sans prérequis, dans la mesure où ces regroupements correspondent aux domaines d'exercice actuel de la fonction.

314.2 - Fonctions spécialisées à faible effectif ou postes de travail qui n'ont pu être rattachés à une fonction et qui ont fait l'objet d'une évaluation individuelle

Une fonction de ce type est intégrée dans un regroupement de fonctions actuel s'il existe une forte proximité de compétences avec les autres fonctions prédominantes du regroupement. Par exemple, "l'agent de la section assurance perte d'emploi" est intégré dans le regroupement "comptabilité/réseau financier".

Pour les fonctions qui ne relèvent pas d'une telle proximité, un "**groupe des fonctions et postes spécifiques**" est créé à chacun des niveaux I.2, I.3, II.1, II.2, II.3, III.2 et III.3. Ce groupe rassemblera donc, d'une part, les fonctions qui n'ont pu, de par une spécificité trop poussée, être agrégées à l'un des regroupements existants, et d'autre part, l'ensemble des postes de travail qui n'ont pu être rattachés à une fonction et qui ont fait l'objet d'une évaluation individuelle.

L'accès aux fonctions rangées dans le "groupe des fonctions et postes spécifiques" est restreint et soumis à des dispositions spécifiques au cas par cas qui feront l'objet d'un texte d'application particulier.

Les agents occupant un poste intégré au "groupe des fonctions et postes spécifiques" devront justifier des prérequis nécessaires pour pouvoir accéder en mobilité aux regroupements du même niveau comme d'ailleurs tout agent qui souhaite changer de regroupements de fonctions. Cependant, pour compenser l'inégalité de situation qui pourrait apparaître entre les agents rattachés à une fonction intégrée dans un regroupement et ceux placés sur des postes spécifiques, non identifiés à une fonction mais s'en rapprochant néanmoins, le directeur départemental cédant pourra, au cas par cas, dispenser les agents occupant ces postes du prérequis exigé pour accéder au regroupement recherché, et ce jusqu'au niveau II.2 inclus.

En tout état de cause, la mobilité à partir du "groupe des fonctions et postes spécifiques" vers un regroupement de fonctions s'effectuera, s'il ne peut être fait application de l'alinéa précédent, par la mise en oeuvre des règles qui organisent la mobilité à partir de n'importe quel regroupement de fonctions.

314.3 - Fonctions techniques du secteur associatif et du secteur syndical

Les dispositions du §314.3 ne sont plus adaptées aux nouvelles modalités du recrutement et de la promotion (précision apportée par le service concepteur du Recueil PQ).

A chaque niveau, sont institués deux regroupements particuliers, le regroupement "fonctions techniques secteur syndical" et le regroupement "fonctions techniques secteur associatif". Les règles relatives aux agents placés sur ces fonctions particulières font l'objet des notes de service n° 201 du 2 décembre 1993 et n° 221 du 23 décembre 1993 (cf. article 46 du chapitre 0 du présent recueil PQ). **Ces regroupements créés pour des raisons techniques ne concernent que la promotion (organisation des EDA spéciaux).**

314.4 - Fonctions en expérimentation

*BRH 1995 RH 1
titre I (suite et fin)*

Les nouvelles fonctions en expérimentation ne sont pas dans un regroupement de fonctions. A l'avenir, la CNCN de validation des fonctions déterminera également le regroupement de fonctions dans lequel seront intégrées celles-ci. Par exemple, les fonctions "MERCY", "conseiller courrier" II.3, "conseiller spécialisé en patrimoine" III.2.

Les fonctions en expérimentation au 1/8/94 et qui sont déjà incluses dans des regroupements de fonctions sont maintenues dans ces regroupements. En effet, leur retrait des regroupements nécessiterait une révision complète des tableaux de mutation dans les NOD, ce qui empêcherait la mise en oeuvre des nouvelles règles de gestion en matière de mobilité fonctionnelle dans les délais prévus.

La fonction "conseiller financier" est intégrée dans le regroupement préexistant "marketing-vente" au sein duquel se trouve déjà la fonction de "conseiller de La Poste". Cette dernière sera maintenue dans le même regroupement jusqu'à la révision des regroupements, mais aucun poste de "conseiller de La Poste" ne peut être ouvert au comblement.

314.5 - Fonctions de la formation

Les fonctions de formateur (niveaux III.2 et III.3), compte tenu des règles spécifiques arrêtées à cet égard, ne sont intégrées à aucun regroupement. Les agents exerçant ces fonctions seront gérés sur le regroupement (de même niveau) auquel appartient la fonction qu'ils occupaient avant de devenir formateurs. S'agissant des formateurs pour lesquels il n'est pas possible d'identifier la fonction antérieurement exercée, il sera fait application des dispositions contenues dans le texte de la CPN du 22/12/1994 "Acteurs de la formation" : le regroupement de fonctions d'appartenance du formateur sera déterminé par ce dernier, ce choix étant validé par le hiérarchique N + 2.

315 - Bilan

titre III

Un bilan de la mise en oeuvre de la mobilité fonctionnelle sera effectué en commission permanente de négociation dans un délai de 6 mois.

*
* *
*

Remarque

Cette maintenance des regroupements de fonctions a été réalisée dans un souci de simplification et toutes les fonctions nouvelles ont été intégrées dans des regroupements de fonctions existants.

Ces dispositions ont pour objet de favoriser le développement de la mobilité et particulièrement de la mobilité fonctionnelle.

316 - Les évolutions

316.1 - La maintenance des regroupements de fonctions

BRH 2002 RH 35
du 10.07.2002

L'instruction du 10 juillet 2002 propose une mise à jour de l'instruction du 23 septembre 1999 relative à la maintenance des regroupements de fonctions des classes I à III.

Les fonctions créées ou supprimées depuis l'instruction du 23 septembre 1999 ont été respectivement ajoutées ou ôtées au sein des regroupements de fonctions.

Les fonctions et les regroupements de fonctions de La Poste listés dans l'instruction du 10 juillet 2002 sont ceux en vigueur au 15 avril 2002.

Les fonctions suivies d'un astérisque(*), bien que valides, ne doivent plus faire l'objet de rattachements d'agents en raison de leur évolution à court ou moyen terme.

A ce titre, la maintenance des regroupements de fonctions 2002 a été effectuée selon les principes de simplification décrits ci-après.

A - Exhaustivité des regroupements de fonctions

Les fonctions en expérimentation ont été intégrées au sein des regroupements de fonctions.

Les fonctions créées ou supprimées depuis l'instruction du 23 septembre 1999 ont été respectivement ajoutées ou enlevées.

B - Mise à jour des regroupements de fonctions

Les fonctions pour lesquelles un effectif nul ou très faible (moins de 10 agents) a été constaté sont supprimées.

C - Prise en compte de la spécialisation des métiers

Certains des regroupements de fonctions existants ont été renommés et/ou scindés afin de respecter la spécialisation des métiers opérée dans les différentes entités de La Poste.

D - Les modifications apportées aux regroupements de fonctions

Selon les nécessités, les modifications apportées ont été déclinées selon les modalités suivantes :

- changement d'intitulé d'un regroupement de fonction ;
- création d'un nouveau regroupement de fonctions ;
- scission d'un regroupement de fonctions supprimé en plusieurs nouveaux regroupements ;
- suppression d'un regroupement de fonctions.

E - Conséquences de la maintenance des regroupements de fonctions sur les tableaux de voeux de mutation

Les conséquences de la maintenance des regroupements de fonctions sur les tableaux de voeux de mutation sont précisées ci-après.

* *

*

| Regroupements modifiés | Types de modification | | | Conséquences sur les vœux de mutation |
|--|--|-------------|--|---|
| | Nouvel intitulé | Suppression | Suppression et scission | |
| Niveau 1.2 | | | | |
| Tri-acheminement Administration de la logistique | | | Production courrier colis Administration de la logistique -imprimerie | Les vœux formulés pour le regroupement de fonctions initial sont dupliqués sur les nouveaux regroupements de fonctions. |
| Auto | | X | | Les vœux formulés sur ce regroupement sont supprimés |
| Niveau 1.3 | | | | |
| Tri-acheminement Administration de la logistique | Production courrier colis | | | Les vœux formulés sont maintenus sur le nouveau regroupement |
| Maintenance | Maintenance et informatique de production | | | Les vœux formulés sont maintenus sur le nouveau regroupement |
| Bâtiment | Immobilier | | | Les vœux formulés sont maintenus sur le nouveau regroupement |
| Niveau II.1 | | | | |
| Production réseau grand public | Relations clientèles SF/réseau grand public | | | Les vœux formulés sont maintenus sur le nouveau regroupement |
| Production et gestion courrier et colis | | | Gestion de la production courrier colis Production courrier colis | Les vœux formulés pour le regroupement de fonctions initial sont dupliqués sur les nouveaux regroupements de fonctions |
| Maintenance | Maintenance et informatique de production | | | Les vœux formulés sont maintenus sur le nouveau regroupement |
| Bâtiment | Immobilier | | | Les vœux formulés sont maintenus sur le nouveau regroupement |
| Auto | | X | | Les vœux formulés sur ce regroupement sont supprimés |
| Niveau II.2 | | | | |
| Production réseau grand public | Relations clientèles SF/réseau grand public | | | Les vœux formulés sont maintenus sur le nouveau regroupement |
| Production et gestion courrier et colis | Gestion de la production courrier colis | | | Les vœux formulés sont maintenus sur le nouveau regroupement |
| Maintenance | Maintenance et informatique de production | | | Les vœux formulés sont maintenus sur le nouveau regroupement |
| Auto | | X | | Les vœux formulés sur ce regroupement sont supprimés |
| Niveau III.2 | | | | |
| Management opérationnel courrier et colis | Management opérationnel production | | | Les vœux formulés sont maintenus sur le nouveau regroupement |

.../...

| Niveau III.2 (suite) | | | | |
|---|---|---|--|---|
| Management opérationnel réseau grand public | Management opérationnel réseau grand public services financiers | | | Les voeux formulés sont maintenus sur le nouveau regroupement |
| Support commercial courrier et colis | Support vente courrier et colis | | | Les voeux formulés sont maintenus sur le nouveau regroupement |
| GRH - Communication | | | Ressources Humaines | Les voeux formulés pour le regroupement de fonctions initial sont dupliqués sur les nouveaux regroupements de fonctions |
| | | | Communication | |
| Contrôle de gestion-Comptabilité-achats | | | Contrôle de gestion comptabilité | Les voeux formulés pour le regroupement de fonctions initial sont dupliqués sur les nouveaux regroupements de fonctions |
| | | | Achats | |
| Technique | Technique et informatique de production | | | Les voeux formulés sont maintenus sur le nouveau regroupement |
| Auto | | X | | Les voeux formulés sur ce regroupement sont supprimés |
| Niveau III.3 (1) | | | | |
| Support commercial courrier et colis | Support vente courrier et colis | | | Les voeux formulés sont maintenus sur le nouveau regroupement |
| Management opérationnel Courrier et colis | | | Management opérationnel production | Les voeux formulés pour le regroupement de fonctions initial sont dupliqués sur les nouveaux regroupements de fonctions |
| | | | Encadrement opérationnel courrier et colis | |
| GRH Communication | | | Ressources Humaines | Les voeux formulés pour le regroupement de fonctions initial sont dupliqués sur les nouveaux regroupements de fonctions |
| | | | Communication | |
| Contrôle de gestion Comptabilité - achats | | | Contrôle de gestion-comptabilité | Les voeux formulés pour le regroupement de fonctions initial sont dupliqués sur les nouveaux regroupements de fonctions |
| | | | Achats | |
| Technique | Technique et informatique de production | | | Les voeux formulés sont maintenus sur le nouveau regroupement |

(1) Suite à la création du corps des cadres professionnels, des regroupements II.3 ont été supprimés et créés au niveau III.1 - cf. instruction du 6 mars 2002 (Doc. RH 15)

316.2 - La maintenance des fonctions

BRH 2002 RH 37
du 10.07.2002

La maintenance des fonctions est l'opération qui consiste à prendre en compte les évolutions des fonctions de La Poste, elle est distincte de la maintenance des postes.

Ces évolutions peuvent se traduire par :

- la modification de la description de la fonction,
- la variation du niveau de classification de la fonction.

Plusieurs résultats peuvent découler de la maintenance des fonctions :

- la fonction est supprimée et éventuellement remplacée par une autre ;
- les éléments d'évolution de la fonction sont pris en compte, et aboutissent à une redéfinition de celle-ci.

L'instruction du 10 juillet 2002 propose une mise à jour de l'instruction du 23 septembre 1999 relative à la maintenance des fonctions des classes I à III.

A - Les principes de la maintenance des fonctions

1 - La définition d'une maille

Le seul minimal de postes de travail rattachés à une fonction est fixé à 10.

Dans cette perspective, il est préconisé que les agents occupant des fonctions à effectif faible puissent être rattachés à une fonction plus générale ou à une "fonction indifférenciée par regroupement de fonctions" figurant dans la liste des fonctions de La Poste (cf. annexe n° 1 au présent article 3), conformément au processus énoncé ci-après.

2 - Maintenance dans le cadre des filières

Depuis 1992, la mise en place des filières professionnelles a parfois généré la création de fonctions nouvelles, qui, au fur et à mesure de leur mise en place, ont engendré des doublons avec des fonctions déjà existantes.

Ces fonctions sont provisoirement maintenues au Référentiel des fonctions. Toutefois, elles devront être supprimées dans le temps par déploiement des fonctions qui les remplacent.

3 - Maintenance des fonctions polyvalentes

Afin de diminuer le nombre de rattachements d'agents à des fonctions indifférenciées, la majeure partie des fonctions polyvalentes supprimées sont remplacées par les fonctions (polyvalentes ou non) les plus similaires, en termes d'activités.

B - Mise en œuvre de la maintenance des fonctions

1 - Le processus

Les fonctions figurant en annexe 2 du BRH 2002 RH 37 sont définitivement supprimées du référentiel des fonctions (cf. annexe n° 2 au présent article 3).

Les agents concernés seront rattachés :

- soit à la fonction indifférenciée du regroupement de fonctions définie dans le cadre de la maintenance des regroupements de fonctions,
- soit à la fonction "filière" qui remplace leur ancienne fonction,
- soit, le cas échéant, à la fonction de même niveau exercée par l'agent.

2 - Information des agents

L'information des agents sur la modification de leur fonction de rattachement est assurée par le système d'information RH.

Le changement de rattachement à une fonction prend effet dès le lendemain du jour de validation du processus de maintenance des fonctions.

A compter de cette date, les agents recevront la notification de leur nouveau rattachement. Celui-ci figurera également sur leur fiche de paye le mois suivant la modification de la fonction.

32 - LISTE DES REGROUPEMENTS DE FONCTIONS ET DES FONCTIONS

[...] Précision apportée par le service concepteur du Recueil PQ et FRHD n° 2003.04 du 20.01.03

[Les listes des regroupements de fonctions et des fonctions figurant respectivement dans les BRH 2002 RH 35 et RH 37 sont à rechercher, le cas échéant, dans ces documents. Il est, toutefois signalé que la liste actualisée des regroupements de fonctions figure en annexe du Recueil PM. Quant à la liste des fonctions de La Poste au 15 avril 2002, elle figure en annexe n° 1 au présent article 3].

Il convient de modifier le n° du regroupement de fonctions "Chefs d'établissement" de niveau II.2 dans le BRH 2002 RH 35 (n° 22090).

33 - AGENTS MIS A DISPOSITION DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET DES ASSOCIATIONS DE PERSONNEL (*)

FRHD n° 97.06
du 07.02.97

La note de service n° 201 du 02.12.93, reprise aux articles 1 et 4 du chapitre 0 du présent recueil PQ, prévoit que, postérieurement aux opérations de reclassification, "l'accès à une fonction technique secteur syndical est demandé par une organisation syndicale pour un agent, dès lors qu'il bénéficie d'une décharge d'activité de service syndicale à temps complet, ou que le nombre de jours de facilités de service dont a bénéficié l'agent pendant l'année de référence est égal à au moins 125 jours. Le chef de service procède au placement de l'agent sur une fonction technique secteur syndical au sein de la structure correspondant au mode de gestion retenu".

De même, en ce qui concerne le secteur associatif, la note de service n° 221 du 23.12.93, reprise aux articles 1 et 4 du chapitre 0 du présent recueil PQ, prévoit que "l'accès à une fonction technique secteur associatif est demandé par une association pour un agent, dès lors qu'il bénéficie d'une mise à disposition à temps complet, ou que le nombre de jours de mise à disposition dont a bénéficié l'agent pendant l'année de référence est égal à au moins 125 jours. Le chef de service procède alors au placement de l'agent sur une fonction technique secteur associatif au sein de l'entité spécifique".

Or, dans la pratique, certains agents mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association à moins de 50 % de leur temps, voient leur nombre de jours de mise à disposition augmenter peu à peu (par exemple, par suite de l'augmentation du nombre d'ASA pour activités syndicales et d'ASA pour participation aux activités institutionnelles). Ces agents peuvent ainsi, insensiblement, atteindre ou même dépasser le chiffre de 125 jours par an de mise à disposition.

Dès lors que la quotité de mise à disposition de ces agents atteint 50 % de leur temps, il est indispensable qu'ils soient gérés sur la fonction technique secteur syndical ou secteur associatif correspondant au niveau de leur grade.

Pour ce faire, il conviendra de :

- opérer systématiquement, en décembre de chaque année, un balayage des facilités de service syndicales de toute nature accordées durant l'année, ainsi que des mises à disposition accordées aux associations, de façon à identifier les agents qui ont atteint ou dépassé la quotité de 50 % ;
- modifier en conséquence la fonction de rattachement de ces agents, en les plaçant sur la fonction technique secteur syndical ou secteur associatif, en concertation avec l'organisation syndicale ou l'association concernée.

En ce qui concerne les agents qui deviennent permanents syndicaux ou associatifs en cours d'année, il convient de les placer sur la fonction technique secteur syndical ou secteur associatif correspondant à leur grade, dès que leur mise à disposition auprès de l'organisation professionnelle ou de l'association est prononcée.

"..." Ces dispositions ne sont plus adaptées aux modalités actuelles du recrutement et de la promotion (précision apportée par le service concepteur du Recueil PO).

Cette opération permettra la mise à jour de la liste des agents mis à disposition des organisations professionnelles et de ceux mis à disposition des associations (au sens des notes de service visées ci-avant). Ceci évitera que des anomalies apparaissent en GEP, « lorsque par exemple un agent mis à disposition d'une organisation professionnelle, mais non rattaché à la fonction technique secteur syndical, se porte candidat à un EdA de ce regroupement ; ou aussi qu'un détaché syndical soit convoqué, à tort, pour l'entretien annuel d'appréciation ».

34 - CADRE PROFESSIONNEL : MODALITES D'APPLICATION DU BASCULEMENT STATUTAIRE

Extraits du
BRH 2002 RH 15

Le décret n° 2001-814 du 7 septembre 2001 a créé le grade de cadre professionnel de La Poste, au niveau III.1, à compter du 11 septembre 2001. Ce nouveau grade n'a pas vocation à se substituer à celui de technicien supérieur.

Cette création traduit la volonté de La Poste de reconnaître le rôle et la responsabilité des agents de maîtrise exerçant des fonctions d'encadrement et de direction d'équipes opérationnelles, de direction d'établissements et de conseil commercial, en leur permettant d'intégrer le niveau III.1.

(*) Cf. chapitre 0, § 131 et 132 du présent recueil PQ.

Pour la constitution initiale du corps, sont intégrés les agents de maîtrise relevant des spécialités professionnelles énumérées dans la liste établie par le Président du Conseil d'Administration de La Poste (cf. décision n° 2638 du 22 novembre 2001).

Cette réforme concerne à la fois les fonctionnaires et les agents contractuels régis par la convention commune La Poste - France Télécom.

La Commission de Dialogue Social de La Poste a examiné les modalités d'intégration des agents concernés au niveau III.1.

La présente instruction aborde successivement les points suivants :

- Les modalités de mise en oeuvre de la réforme,
- Les conséquences de la réforme.

341 - Modalités de mise en oeuvre de la réforme

A - Champ d'application

1 - Les personnels concernés sont :

- Les agents de maîtrise de La Poste exerçant une fonction figurant sur la liste annexée à la décision n° 2638 du 22 novembre 2001 du Président du Conseil d'Administration de La Poste,

2 - Les personnels éloignés du service

Le dispositif statutaire s'applique aux agents de maîtrise [...] éloignés du service, ayant exercé préalablement à leur éloignement du service une fonction éligible au niveau III.1, telle que figurant sur la liste des fonctions concernées et dont la situation se détaille comme suit :

- Situation conduisant à positionnement sur le niveau III.1 : congé de longue maladie, congé de longue durée, congé parental, congé de présence parentale, exclusion temporaire de fonctions, suspension, mise à pied, cessation progressive d'activité quelles qu'en soient les modalités, temps partiel dit d'accompagnement et conseil, agents reclassés sur une fonction non éligible par la C3R après la date du 3 avril 2001 (liste non exhaustive).
- Situations n'ouvrant pas droit à positionnement sur le niveau III.1 : disponibilité, détachement externe géré par le DEGED, congé de fin d'activité, congé de fin de carrière.

L'éloignement du service dont la durée est inférieure à trois mois et ne conduisant pas à la vacance du poste, conduit au bénéfice de la réforme, l'agent ayant vocation à réintégrer son poste.

3 - Situation des permanents syndicaux et associatifs

Les personnels, fonctionnaires [...], rattachés à une fonction secteur syndical ou associatif, qui étaient antérieurement rattachés à une fonction devenue éligible au III.1, peuvent bénéficier du dispositif.

La mise en oeuvre de cette solution consiste à :

- remonter à la date où ces agents ont occupé une fonction effective à La Poste ;
- leur accorder le bénéfice du dispositif dans le cas où le grade détenu aujourd'hui (agent de maîtrise) et la fonction occupée à la date précitée correspondent aux critères de positionnement sur le niveau III.1.

B - Modalités de l'accès au niveau III.1

Cette intégration est réalisée d'office sans aucune condition de vérification des compétences ou de condition d'ancienneté au niveau II.3. Elle est réalisée par traitement informatique.

342 - Conséquences de la réforme sur la situation administrative

A - Dispositions communes

La réforme n'a pas d'impact sur le régime de travail : celui-ci est maintenu aux mêmes horaires et selon les mêmes modalités.

B - Dispositions applicables aux fonctionnaires

Les conséquences en terme de grade, d'échelon, d'ancienneté d'échelon, et d'indice détenu font l'objet d'une décision individuelle de nomination dans le grade de cadre professionnel de La Poste. Cette décision individuelle, adressée à chaque fonctionnaire concerné par la réforme, comporte la situation ancienne et la situation nouvelle telle qu'elle résulte de l'application du tableau de conversion.

La date d'acquisition du grade de cadre professionnel de La Poste est la date d'effet statutaire, à savoir le 11 septembre 2001. L'effet pécuniaire lié à l'accès au grade porte sur la même date.

343 - Conséquences de la réforme sur la rémunération

La réforme a des conséquences sur le traitement indiciaire et sur le complément Poste.

L'échelonnement indiciaire applicable au grade de cadre professionnel de La Poste est fixé par un arrêté du 7 septembre 2001, paru au Journal officiel du 11 septembre 2001 (cf. chapitre 2 du présent Recueil PQ).

La durée du temps passé dans chaque échelon du grade de cadre professionnel de La Poste est fixé par l'article 17 du décret du 7 septembre 2001.

Pour la constitution initiale du corps, les agents de maîtrise de La Poste occupant des fonctions éligibles sont intégrés dans le corps des cadres professionnels en application du tableau de conversion prévu par le décret du 7 septembre 2001. Ce tableau de conversion figure au chapitre 3 du présent Recueil PQ.

Pour les recrutements ultérieurs dans le corps des cadres professionnels, les agents des classes I et II sont classés conformément aux tableaux de correspondance prévus par le décret du 7 septembre 2001. Ces tableaux de correspondance figurent au chapitre 3 du présent Recueil PQ.

344 - Conséquences de la réforme sur la promotion

A - Dispositions transitoires

Ces dispositions concernent la période entre le 11 septembre 2001 et la date de la bascule automatisée.

Cette situation concerne les lauréats des concours internes organisés dans le cadre de la voie professionnelle progressive II.3 pour l'accès à des fonctions éligibles au III.1, nommés agents de maîtrise après la date du 11 septembre.

Ces lauréats, nommés agents de maîtrise, se voient attribuer le grade de cadre professionnel à compter de la date de leur nomination sur la nouvelle fonction.

B - Dispositions permanentes

Les agents de maîtrise qui ont intégré le grade de cadre professionnel conservent, pour les droits ultérieurs à promotion, l'ancienneté de grade qu'ils avaient acquise sur le niveau II.3, celle-ci se cumulant avec l'ancienneté acquise sur le niveau III.1 lors d'une inscription ultérieure à un dispositif de promotion pour satisfaire à la condition d'ancienneté de grade requise.

345 - Situation des retraités

L'acquisition du grade de cadre professionnel de La Poste n'a d'effet indiciaire en matière de pension civile que six mois après la date d'effet du décret statutaire, c'est-à-dire pour ceux qui partiront à la retraite à partir du 12 mars 2002. En effet, les intéressés devront avoir perçu pendant au moins six mois le traitement afférent au grade de cadre professionnel pour qu'ils en bénéficient au titre de leur pension de retraite.