

GENERALITES

*BRH 1993 RH 1,
du 07.01.93, § 11*

1 - PERSONNEL CONCERNE

Les dispositions du présent Recueil PX sont applicables :

- aux contractuels de droit privé recrutés dans le cadre de la convention commune conclue selon les dispositions de l'article 31 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications ;
- aux anciens contractuels de droit public qui, dans le cadre de l'option qu'ils ont exercée au titre de l'article 44 de la loi susvisée, ont exprimé le souhait d'être désormais régis par les dispositions de la convention commune.

Elles ne s'appliquent pas :

- aux personnels titulaires, relevant des dispositions des lois n° 83-634 du 13 juillet 1983 et n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- aux personnels non titulaires qui auront choisi de conserver leur statut d'agents de droit public et, à ce titre, continueront d'être régis par les dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.

2 - CADRE DE REFERENCES

21 - CADRE DE REFERENCE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE DU 17.06.99

*BRH 1999 RH 48
du 17.06.1999
Préambule de l'accord*

Conformément aux dispositions de l'article 31 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et des Télécommunications, La Poste recrute, depuis le 1er janvier 1991, des agents contractuels soumis au régime des conventions collectives.

En l'espèce, la Convention Commune La Poste - France Télécom, signée le 4 novembre 1991, fixe les droits et obligations des exploitants et de leurs salariés de droit privé, en manière de recrutement, de formation, de promotion, de rémunération et de représentation. Les droits ainsi reconnus sont bien évidemment plus favorables que ceux prévus par le Code du Travail.

En 1996, La Poste s'est engagée dans la voie de l'amélioration des conditions d'utilisation de ses agents contractuels. Elle s'est ainsi donnée pour objectif de définir des conditions d'emploi qui assurent leur pleine intégration, mais également de rationaliser et de stabiliser leur situation, notamment grâce à la fixation de règles de classification des postes de travail des agents contractuels sous Convention Commune, et à la réduction de la précarité de l'emploi par la transformation de contrats à durée déterminée (CDD) en contrats à durée indéterminée, intermittents ou non (CDI et CDII).

Par la suite, La Poste et les organisations syndicales signataires de la Convention Commune ont conclu, le 24 avril 1998, un accord sur la promotion des agents contractuels à La Poste, qui met en place un véritable dispositif de gestion des carrières de ces personnels.

Le contrat d'objectifs et de progrès portant contrat de plan entre l'Etat et La Poste pour la période 1998-2001 impose à l'exploitant public de poursuivre l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels et de s'attacher à mettre fin aux situations de précarité là où elles subsistent.

En application de l'article 5-1 du contrat de plan, La Poste a engagé en 1998, en concertation avec l'ensemble des partenaires sociaux, une réflexion générale sur l'amélioration des conditions d'utilisation des agents contractuels, en portant une attention particulière aux volumes d'heures minimum, à leur répartition, aux contrats de travail et aux droits sociaux des agents.

L'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail est venu réaffirmer l'objectif de La Poste de développer la durée de travail des agents contractuels, avec la volonté de mieux les intégrer à l'entreprise. Des engagements forts, visant à poursuivre le mouvement de réduction de la précarité des agents contractuels, ont été pris. Le paragraphe 3.3.2 de l'accord d'entreprise du 17 février 1999 prévoyait notamment la négociation avec les organisations syndicales d'un accord d'entreprise pour définir les modalités d'emploi des agents contractuels, portant sur les points suivants :

- les conditions d'emploi des agents contractuels,
- les conditions de remboursement des frais de déplacement,
- la subrogation en cas de maladie pour les agents à temps complet,
- la formation.

C'est donc dans ce cadre que s'inscrit l'accord du 17.06.99 qui s'attache également à poser le principe de l'évolution des CDII.

22 - APPLICATION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE DU 12 JUILLET 1996 DANS LE TEMPS

Voir PX6, article 6 sur les classifications et les textes de références régissant les ACO.

221 - Durée (article 28 de l'accord)

Le présent accord est valable pour une durée d'un an à compter de sa date de signature et se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

222 - Révision (article 29 de l'accord)

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord.

La demande de révision doit être accompagnée d'un nouveau projet de textes relatifs aux points sujets à révision.

La partie demandant la révision doit le faire par envoi recommandé avec avis de réception.

La discussion s'engage dans le délai d'au plus de deux mois à compter de la date de l'avis de réception.

En tout état de cause, les clauses dont la modification est demandée, resteront en vigueur jusqu'à la mise en application des clauses nouvelles qui leur seront éventuellement substituées.

223 - Dénonciation (article 30 de l'accord)

Toute demande de dénonciation du présent accord par l'une des parties signataires sera portée à la connaissance des autres parties par pli recommandé avec avis de réception trois mois au moins avant la date d'échéance annuelle.

La discussion s'engage dans le délai d'un mois à compter de cette date. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

224 - Suivi de l'accord (article 31 de l'accord)

Une commission de suivi du présent accord est instituée au niveau de chaque NOD, de chaque délégation et au plan national. Elle est composée de représentants de La Poste et des organisations syndicales signataires de l'accord. Elle a compétence pour examiner les transformations des CDD en CDI ou CDII, des CDII de moins de 800 heures en CDII de plus de 800 heures, ou des CDI de moins de 200 heures par trimestre en CDI de plus 200 heures par trimestre, suivre les modalités de classification des postes de travail et plus généralement pour traiter de toute difficulté dans l'application du présent accord et de ses modalités de mise en oeuvre.

3 - CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

31 - ACCORD CADRE SUR LE DISPOSITIF D'APPLICATION DE L'AMENAGEMENT ET DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL A LA POSTE

*BRH 1999 RH 23
du 12.04.99 § 331*

311 - Généralités

Les signataires affirment leur volonté de poursuivre la politique engagée en 1996 en faveur des agents contractuels, concernant notamment la classification des fonctions et la transformation des CDD en CDI, et poursuivie, en 1998, par un accord sur la promotion.

L'application de la loi va permettre de franchir une étape supplémentaire en recherchant une augmentation de la durée de travail de ces agents, avec la volonté de mieux les intégrer à l'entreprise.

En conséquence, lors de la mise en place de l'ARTT dans les établissements, la situation de chacun des agents contractuels employés à temps partiel fera l'objet d'un examen systématique avec la volonté de développer la durée de travail des intéressés.

Le nombre de contrats à durée déterminée et le nombre d'avenants à ces contrats seront réduits, grâce à une meilleure prévision des besoins. Celle-ci permettra d'offrir à ces personnels une durée de travail plus importante.

Afin d'atteindre cet objectif, le nombre de contrats CDD et d'avenants sera diminué de 20 % d'ici fin 2000.

312 - Modalités de mise en œuvre

*BRH 1999 RH 48
du 17.06.99
Accord du 17.06.99
Chap. 7 art. 12*

L'objectif rappelé à l'article 311 s'entend au niveau national. En conséquence, eu égard au contexte et aux besoins locaux spécifiques, la commission nationale de suivi prévue à l'article 8 de l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste, sera réunie dans les deux mois suivant la signature du présent accord afin de définir les niveaux d'objectifs délégués par délégués, ainsi que pour les directions nationales.

Le nombre d'agents contractuels concernés et les modalités pratiques de mise en œuvre de cette évolution seront soumis préalablement, au niveau de chaque NOD, aux commissions locales de suivi.

*BRH 1999 RH 23
du 12.04.99 § 332 et
BRH 1999 RH 48 du
17.06.99 - préambule*

Un accord d'entreprise négocié avec les organisations syndicales pour définir les modalités d'emploi des agents contractuels, prévu dans l'accord cadre du 17.02.99, a été signé le 17.06.99.

Cet accord, qui devra être finalisé dans les trois mois suivant la signature de l'accord cadre, porte sur les points suivants :

- . les conditions d'emploi des agents contractuels ;
- . les conditions de remboursement des frais de déplacement ;
- . la subrogation en cas de maladie, pour les agents à temps complet ;
- . la formation.

Concernant les conditions d'emploi des agents contractuels, l'accord du 17.02.99 fixe les engagements suivants :

- . les créations d'emploi résultant des réorganisations liées à l'ARTT seront affectées en priorité à l'augmentation de la durée d'utilisation des agents contractuels permanents à temps partiel ;
- . les CDI, de niveau ACC 12 et plus, verront leur durée de travail portée à 800 heures annuelles au minimum, afin d'assurer une couverture sociale à tous les intéressés. Cette mesure devra également être mise en œuvre pour les ACC 11 lorsque les conditions locales d'exploitation le permettront ;
- . 50 % au minimum, des agents contractuels en CDI, y compris les CDII, seront utilisés à temps complet.

BRH 1999 RH 23
§ 333

313 - Conformément à l'article 10 de la loi, les organisations du travail seront élaborées avec l'objectif de respecter le principe d'une interruption maximale quotidienne de 2 heures, pour les agents contractuels à temps partiel

Toutefois, compte tenu des spécificités particulières d'exploitation de certains établissements, de la volonté de préserver la durée des contrats existants, et de l'engagement de développer la durée d'activité de ces agents, une extension de l'interruption quotidienne à 4 heures maximales est prévue.

Cette dérogation ne sera envisagée qu'après avoir exploré toutes les autres solutions. Elle ne sera possible qu'en contrepartie d'une augmentation de la durée de travail quotidienne, d'une demi-heure au moins, pour les agents concernés.

Un premier bilan de l'application de cette mesure, et notamment de son impact sur les contrats existants, sera effectué à la fin de l'année 1999.

314 - La rémunération des agents contractuels à temps partiel est définie conformément à l'article 37 de la Convention Commune La Poste - France Télécom

En application de cet article, la réduction de la durée légale du travail s'accompagnera du maintien des minima conventionnels et se traduira par une augmentation des salaires de base horaire. Cette augmentation prendra effet dès la mise en œuvre des 35 heures dans les services, et au plus tard le 1er janvier 2000.

La rémunération de ces agents prendra en compte les dispositions de la deuxième loi sur les 35 heures.

BRH 1999 RH 48
préambule dernier al.

En application de ces dispositions figurant ci-dessus, l'accord du 17.06.99 définit les conditions de mise en œuvre :

- . de la réduction de 20 % du nombre de CDD et d'avenants à durée déterminée aux CDI,
- . des repos compensateurs de remplacement, (chap. 4) du présent recueil
- . des heures complémentaires et des avenants à durée déterminée aux CDI,
- . de l'évolution de la classification des agents contractuels (chap. 6) du présent recueil

32 - REVALORISATION DES VOLUMES D'HEURES DES AGENTS CONTRACTUELS A TEMPS PARTIEL

Les mesures développées dans le présent chapitre s'inscrivent dans le cadre du Plan de Comblement des Postes. Elles seront mises en oeuvre sur la base du volontariat. Ainsi, aucune augmentation de la durée d'utilisation ne pourra être imposée à un agent contractuel employé à temps partiel s'il ne le souhaite pas.

Les commissions de suivi, instaurées au niveau des NOD en application de l'article 8 de l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, devront se réunir avant toute mise en oeuvre des mesures développées dans le présent chapitre.

321 - Situation des agents contractuels sous CDI ou sous CDII qui effectuent moins de 800 heures par an (Art. 1)

A - Principe

Afin d'ouvrir à l'ensemble des agents contractuels sous CDI et sous CDII de niveau ACC 12 et au-delà le droit aux prestations maladie, maternité, invalidité et décès prévues aux articles R. 313-2 à R. 313-7 du Code de la Sécurité Sociale, et sauf demande expresse des agents concernés lors de la conclusion ou pendant l'exécution du contrat, le contrat de travail à temps partiel des agents employés sous CDI ou sous CDII de niveau ACC 12 et au-delà ne peut prévoir au contrat de base une durée du travail inférieure à 800 heures par an (ou à leur équivalent mensuel ou hebdomadaire).

Le seuil des heures contractuelles, ainsi fixé à 800 heures annuelles de travail, s'entend hors heures complémentaires et avenants.

En particulier, et sauf demande expresse des intéressés, les contrats de travail à temps partiel des agents employés sous CDI ou sous CDII de niveau ACC 12 et au-delà, qui, à la date de signature du présent accord, prévoient une durée de travail inférieure au seuil précisé ci-dessus, seront portés au dit seuil, selon les modalités définies aux paragraphes B et C ci-après.

Pour la réalisation de cet objectif, il sera tenu compte, par ordre de priorité :

- de la règle de priorisation définie à l'article L. 212-4-5 du Code du Travail, qui dispose que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent,
- des règles fixées par la Convention Commune pour le comblement des postes,
- des besoins liés aux réorganisations telles qu'elles découleront des accords locaux sur la mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

B - Cas des agents sous CDI ou sous CDII de niveau ACC 12 et plus

Il sera systématiquement proposé aux agents sous CDI de niveau ACC 12 et plus et sous CDII de niveau ACC 12 et plus effectuant moins de 800 heures par an à La Poste une augmentation de la durée de leur utilisation pour porter le volume d'heures de leur contrat à l'équivalent hebdomadaire, mensuel ou annuel d'au moins 800 heures.

Les compléments d'activité nécessaires pour porter le volume d'heures des contrats à 800 heures au moins seront prioritairement recherchés dans l'entité où sera négocié l'accord local sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, prévu à l'article 6 de l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste, ou, à défaut, dans le groupement.

Cette augmentation prendra la forme d'un avenant au dit contrat de travail précisant la nouvelle durée du travail, et qui portera, selon le cas, la durée hebdomadaire du travail ou la durée minimale annuelle de travail figurant au contrat, à une durée au moins égale à 800 heures annuelles, ou à son équivalent mensuel ou hebdomadaire.

L'ensemble de ces modifications devront être mises en oeuvre dès que possible, notamment pour les établissements qui passeront à 35 heures avant le 31 décembre 2000, et en tout état de cause avant cette date.

Les commissions de suivi susmentionnées auront compétence pour effectuer le suivi de cette mesure, et s'assurer de sa mise en oeuvre effective à l'échéance précisée ci-dessus.

C - Cas des agents sous CDI de niveau ACC 11

La situation des agents sous CDI de niveau ACC 11 devra faire l'objet d'un examen particulier. Ainsi, lorsque les conditions locales d'exploitation le permettront, il sera recherché systématiquement et proposé aux agents concernés un complément d'activité durable, de manière à amener leur durée de travail à une durée au moins égale à 800 heures par an, ou à son équivalent mensuel ou hebdomadaire.

Les conditions de mise en oeuvre de cette mesure pour les agents sous CDI de niveau ACC 11, et notamment le calendrier de mise en oeuvre, le nombre d'agents concernés, les modalités de priorisation, seront arrêtées au niveau de chaque NOD par les commissions de suivi susmentionnées. Celles-ci devront également dresser un bilan de cette mesure au plus tard le 31 décembre 2000.

D - Cas des agents sous CDII de niveau ACC 11

Il sera systématiquement proposé aux agents contractuels sous CDII de niveau ACC 11 effectuant moins de 800 heures par an à La Poste une augmentation de la durée de travail correspondant au contrat en cours, selon les modalités définies au point B du présent chapitre.

E - Cas des nouveaux recrutés sous CDI de niveau ACC 12 et au-delà ou sous CDII

La durée de travail des nouveaux contrats CDI de niveau ACC 12 et plus ou CDII conclus entre la date de signature du présent accord et le 31 décembre 2000 ne pourra être inférieure à 800 heures annuelles ou à son équivalent mensuel ou hebdomadaire, sauf demande expresse des agents concernés.

Après le 31 décembre 2000 :

- les nouveaux contrats seront conclus dans le respect du seuil de 800 heures, sauf demande expresse des agents concernés,
- les agents qui, dans un premier temps, n'auraient pas souhaité bénéficier de l'augmentation de leur durée de travail à 800 heures au moins, mais qui demanderaient par la suite à voir porter leur durée contractuelle de travail au niveau de ce seuil, en feront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception. La Poste disposera alors de 3 mois pour honorer cette demande. La mise en oeuvre fera préalablement l'objet d'un avenant précisant la nouvelle durée du travail.

322 - 50% des agents sous CDI et CDII à temps complet (Art. 2)

A - Principes

La Poste s'engage à ce que, avant le 31 décembre 2000, au moins 50% de l'ensemble de ses agents sous CDI et CDII soient à temps complet. Ce pourcentage s'apprécie au niveau national. Cette mesure devra toutefois, pour chaque NOD, se traduire par une augmentation du pourcentage et du nombre d'agents contractuels sous CDI et CDII à temps complet, au-delà de l'effet mécanique lié au basculement à temps complet des agents dont la durée d'utilisation, à la date de signature du présent accord, sera supérieure ou égale à la nouvelle durée hebdomadaire de travail légale ou de l'établissement si elle est inférieure.

L'analyse des situations et des priorités, dont les modalités sont précisées ci-après, se fera au niveau de chaque établissement ou entité où se négociera un accord local sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, prévu à l'article 6 de l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste.

Outre les règles de priorisation définies par le Code du Travail et la Convention Commune La Poste - France Télécom, il sera tenu compte, pour la détermination des agents prioritairement bénéficiaires de cette mesure, de la durée hebdomadaire du travail correspondant aux contrats en cours. Il sera ainsi constitué un vivier comprenant l'ensemble des agents sous CDI ou sous CDII dont la durée hebdomadaire moyenne effective de travail ou son équivalent annuel (y compris les avenants, les heures complémentaires et les heures supplémentaires) était comprise, dans une période de référence allant du 1er janvier 1998 au 31 décembre 1998, entre 30 et moins de 35 heures. Parmi ceux-ci, et dans le cadre des besoins inhérents aux réorganisations, le passage à temps complet sera proposé prioritairement aux agents ayant l'ancienneté la plus importante et, à ancienneté égale, à ceux d'entre eux ayant la durée d'utilisation la plus élevée.

Une fois apuré le vivier ainsi constitué, les agents seront, à durée d'utilisation égale, prioritaires, toujours en fonction des besoins liés aux réorganisations inhérentes à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, selon leur ancienneté, en commençant par les durées les plus élevées.

Les conditions de mise en oeuvre de cette mesure seront précisées localement, en tenant compte des besoins des services et des réorganisations induites par la mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste. Les éventuelles propositions d'adaptation des modalités de mise en oeuvre du présent article seront soumises au préalable aux commissions de suivi prévues au niveau de chaque NOD par l'article 8 de l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

B - Cas particulier de certains CDII

Les agents sous CDII dont le volume d'heures prévu par le contrat de travail, à la date de la réorganisation effective de leur service ramenant la durée hebdomadaire de travail à 35 heures, sera devenu supérieur ou égal à l'équivalent de la nouvelle durée légale du travail ou de la nouvelle durée hebdomadaire de travail de l'établissement si elle est inférieure, verront leur contrat transformé en CDI à temps complet. Cette modification prendra la forme d'un avenant prenant effet à compter de la date de réorganisation effective du service ramenant la durée hebdomadaire de travail à 35 heures.

33 - DUREE DE L'ACCORD DU 17.06.99

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature pour une durée de deux ans renouvelable par tacite reconduction.

34 - SUIVI DE L'ACCORD DU 17.06.99

La commission nationale de suivi, ainsi que les commissions de suivi telles qu'elles sont instituées, au niveau de chaque NOD, par l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste, auront compétence pour assurer le suivi de la mise en œuvre des différentes mesures prévues par l'accord, et plus généralement pour traiter de toute difficulté dans l'application du présent accord et de ses modalités de mise en œuvre.

*BRH 1999 RH 48
du 17.04.1999
chap. 14*

4 - GESTION DES ICS POSITION I, II et IIIA

L. circ. DRH du 16.06.97

Depuis le 1er mai 1997, la gestion des Ingénieurs Cadres Supérieurs position I, II et III A, relève de la compétence de la Direction de l'Organisation, de l'Informatique et de la Gestion des Ressources Humaines.

En conséquence, la validation de la rémunération à l'embauche et des demandes de revalorisations exceptionnelles liées à la promotion et à la mobilité est assurée par la DOIGRH, Direction des Rémunérations, Retraites et Charges Sociales, Département Contrôle de Gestion. (Devenue Direction de la Réglementation des Ressources Humaines/Département Rémunérations Retraites et Charges Sociales).

Le conseil et l'assistance sur l'application de la Convention Commune La Poste - France Télécom et du code du travail sont effectués par la DOIGRH, Direction des Règles et Procédures de Gestion RH, Département Statut des Agents de La Poste. (Devenue Devenue Direction de la Réglementation des Ressources Humaines/Département Règles et Statut des Personnels).