

96 - AIDE DE L'ETAT ET EXONERATIONS

961 - Aide de l'Etat

A - Durée et modalités de calcul

Pour chaque poste de travail créé au titre du CEJ, L'Etat verse à La Poste une aide forfaitaire fixée à 92 000 F (14 025,31 €) par an et par poste de travail, sur une période maximale de 5 ans ⁽²⁾

Le montant de cette aide est accordé sur la base de l'activité d'agent de contact occupée à temps complet, soit à taux plein (92 000 Francs annuels) pour une durée hebdomadaire de travail (DHT) comprise entre 35 et 39 heures, soit proratisé pour une durée hebdomadaire de travail (DHT) inférieure à 35 heures.

Elle est versée à La Poste mensuellement et par avance, sur présentation par La Poste des justificatifs de la création du poste prévus à cet effet.

L'aide de l'Etat, dont la durée ne peut excéder cinq ans, est revalorisée annuellement au 1er juillet, proportionnellement à l'évolution du SMIC depuis le 1er juillet de l'année précédente, et arrondi au franc le plus proche.

Ces aides ne donnent lieu à aucune charge fiscale ou parafiscale.

Elles ne peuvent se cumuler, pour un même poste de travail, avec une autre aide de l'Etat à l'emploi, quelle qu'elle soit, ni avec une exonération partielle ou totale de cotisations patronales de sécurité sociale, ou avec application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations de sécurité sociale.

L'aide de l'Etat tient compte des évolutions de salaire du jeune embauché en emploi-jeune et est modifiée en conséquence, dans les limites précisées ci-dessus.

Quelle que soit l'évolution du jeune sur ce poste (recruté en CDI, rupture du contrat à l'initiative de La Poste ou du jeune), et uniquement si le poste est comblé par un nouveau candidat éligible au titre du CEJ, l'aide est maintenue par l'Etat pour la durée du contrat restant à courir.

B - Organisme débiteur

La gestion financière et le versement à La Poste de l'aide est assuré par le Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles -CNASEA-.

L'aide est versée sous la forme d'acomptes mensuels et par avance pour une durée de 60 mois à compter de la création du poste, selon les modalités suivantes :

La Poste (Direction départementale) adresse directement au CNASEA un imprimé CERFA signé par ses soins et qui vaut création de poste. A la réception de ce document, le CNASEA enclenche le processus des versements mensuels.

Tous les trois mois, le CNASEA fait parvenir à La Poste un état de présence récapitulatif pré-imprimé. La Direction départementale le renseigne, en précisant pour chaque poste, le nom de la personne qui l'occupe et le nombre d'heures travaillées et joint la copie des bulletins de salaires correspondants. La Direction précise, le cas échéant, les ruptures de contrats ainsi que leurs motifs, et le nom des éventuels successeurs sur le poste.

Dans ce dernier cas, il est envoyé au CNASEA un nouvel imprimé CERFA correspondant au nouveau contrat de travail "emploi-jeune" conclu dans le courant du mois où le recrutement est opéré.

En cas de suspension du contrat "emploi-jeune", l'aide de l'Etat ne continue à être versée à La Poste que si la rémunération du salarié est maintenue. Si la rémunération n'est pas maintenue, l'aide de l'Etat est suspendue.

Si un remplaçant est recruté (CDD de remplacement temporaire d'un agent) afin de pallier l'absence du titulaire du contrat "emploi-jeune", l'aide peut continuer à être versée, sous réserve que le remplaçant du titulaire initial du poste remplisse lui aussi toutes les conditions requises pour être "éligible" au contrat "emploi-jeune".

En tout état de cause, si l'absence du titulaire du poste est inférieure à trois jours même non-rémunérés, l'aide est maintenue.

En aucun cas l'aide versée ne pourra être prorogée au-delà des 60 mois à compter de la création du poste créé, et ce, même si le poste est resté temporairement vacant. La suspension de l'aide pour bénéficier d'un contrat CDI auprès d'un autre employeur ou pour tout autre motif autorisé, n'a donc pas pour effet de prolonger les versements au-delà du 60ème mois suivant la création du poste.

Les aides versées par l'Etat au titre des contrats "emplois-jeunes" ne peuvent se cumuler, pour un même poste de travail, avec toute autre aide à l'emploi relevant d'autres dispositions.

C - Contrôle

Le Préfet est chargé du contrôle de l'exécution de la convention. Il veille notamment :

- au respect de non-substitution de l'embauche au titre des CEJ à des activités ou emplois existants,
- au maintien de l'effort d'embauche en direction des jeunes pas ou faiblement qualifiés ou rencontrant des difficultés particulières d'insertion,

⁽²⁾ Il s'agit d'un chiffre de 1997. Au 01.07.2001, cette aide s'élève à 15 551,32 € (102 010 F).
Décret 2001-837 du 14.09.01. JO du 16.09.01

- à la réalité des emplois créés,
- aux perspectives de professionnalisation des emplois.

A sa demande, tout élément de nature à lui permettre de vérifier la bonne exécution de la convention et la réalité des emplois créés doit lui être transmis. Des rencontres d'évaluation peuvent être programmées pour faire le point sur le déroulement des projets, et notamment sur les actions de professionnalisation et de pérennisation des activités.

Le préfet a, à ce titre, le pouvoir de résilier la convention, et notamment en cas de non-respect par La Poste des dispositions réglementaires et des engagements conventionnels propres au contrat "emploi-jeune".

D - Remboursement de l'aide en cas de rupture anticipée du contrat de travail

La convention conclue avec l'Etat peut faire l'objet d'une résiliation par décision du Préfet. Dans ce cas, l'intégralité des sommes indûment perçues doivent être reversées, c'est le cas notamment de la rupture anticipée sans motif légitime, à l'initiative de La Poste, avant le terme fixé des soixante mois.

Toutefois, en cas de rupture au cours de la période d'essai, de force majeure, de faute grave ou de démission du salarié, le reversement ne porte que sur la part de l'aide déjà perçue correspondant au temps de travail non réalisé.

E - Charges sociales

Contrairement aux autres contrats aidés, l'aide forfaitaire indiquée au § 961 ne s'accompagne d'aucune exonération de charges sociales.

Les contrats "emplois-jeunes" sont assujettis à l'ensemble des cotisations salariales et patronales applicables au agents contractuels de droit privé relevant de la Convention commune La Poste et France Télécom.

F - Charges fiscales

*Les contrats "emplois-jeunes" sont exonérés de la taxe sur les salaires.**

97 - APPRECIATION

Les jeunes embauchés au titre d'un contrat "emploi-jeune" font l'objet, comme tout salarié, d'une appréciation. A cet effet, une grille propre à l'activité d'agent de contact sera mise en place.

98 - COMMISSIONS DE SUIVI

981 - En interne

Le contrat de travail conclu au titre des emplois de jeunes, est établi par les NOD qui assument l'entière responsabilité de la gestion et du suivi. A ce titre, les NOD sont chargés de mettre en place une commission de suivi composée des représentants locaux des organisations syndicales. Un bilan annuel sera effectué.

Chaque projet local de recrutement d'un contrat "emploi-jeune" doit faire l'objet d'une concertation préalable avec la commission de suivi. La commission est également chargée d'examiner tout ajustement des activités d'agent de contact listées en annexe (cf. annexe 4) en fonction de l'environnement local sans toutefois sortir de la liste validée en Commission Technique Paritaire nationale.

Des procédures de contrôle interne doivent impérativement être mises en place afin de veiller à la bonne utilisation des jeunes dans les établissements au sein desquels ils sont affectés. Les jeunes ne doivent en aucun cas assurer des tâches et/ou occuper des emplois habituellement réservés au personnel de La Poste (volant de remplacement par exemple) ou consacrés au secteur marchand.

982 - En externe

Des commissions tripartites de suivi seront créées au niveau départemental et national associant l'Etat et ses représentants, l'ANPE et La Poste. Elles auront pour rôle d'assurer le suivi qualitatif et quantitatif des embauches sous CEJ réalisées. Elles se réunissent semestriellement.

Toute demande de convention à l'embauche comporte un imprimé statistique CERFA, intitulé "annexe à la convention" (cf. annexe 2) qui permet de saisir les données relatives à l'employeur, à l'activité envisagée, aux emplois à créer. Cet imprimé annexé à la convention est dès sa signature par le représentant de l'Etat, transmis au CNASEA qui en assure la saisie informatique.

* Précision apportée par le service concepteur des règles de gestion

99 – L'INTEGRATION ACCELEREE DES EMPLOI-JEUNES

991 – Cadre de l'intégration accélérée dans le plan de comblement des postes

A – Place de l'intégration accélérée dans le plan de comblement des postes

L'intégration des emplois jeunes s'inscrit dans le cadre des modalités définies lors de l'établissement des plans de comblement des postes. Les orientations qui les sous-tendent font l'objet d'une concertation nationale et locale avec les organisations syndicales.

Les fonctions susceptibles d'être proposées à l'intégration des emplois jeunes prennent en compte le niveau de diplôme et la qualification professionnelle des candidats :

- les emplois-jeunes recrutés sur les niveaux CAP à BAC ont vocation à être intégrés sur des fonctions de niveau I.2 à II.1.
- les emplois-jeunes recrutés sur les niveaux BAC à BAC + 2 ont vocation à être intégrés sur des fonctions de niveau II.2 à II.3.
- les emplois-jeunes recrutés sur des niveaux égaux ou supérieurs à BAC + 3 ont vocation à être intégrés sur des fonctions de niveau III.1 à III.2.

Toute dérogation à ce principe devra faire l'objet d'un accord de la délégation concernée, après avis de la Direction des ressources humaines et des relations sociales.

A titre indicatif, certaines fonctions sont plus particulièrement adaptées à l'intégration des emplois jeunes recrutés sur les trois principales activités :

Ainsi, les agents de contact, les animateurs euro, timbre-poste et philatélie peuvent être principalement intégrés sur des fonctions telles que guichetier, assistant commercial, conseiller financier, conseiller courrier...

Les agents facilitateurs de la distribution, sont en ce qui les concerne principalement dirigés vers les métiers du courrier tels que facteur, ou éventuellement facteur de secteur, gestionnaire courrier colis.....

Tous les emplois proposés dans le cadre de l'intégration des emplois jeunes sont des emplois à temps complet.

B – Bassin d'emploi et identification des emplois proposés à l'intégration accélérée

L'identification des postes à pourvoir est faite au sein des NOD à partir du plan de comblement des postes : chaque NOD précise dans son plan de comblement des postes les postes susceptibles d'être offerts aux emplois jeunes.

L'offre de poste est centralisée par le département géographique pour toutes les entités présentes sur son territoire (y compris les Services et Directions à compétence nationale)

Le bassin de candidature normal est le département, toutefois, en fonction des particularités locales, l'offre de poste peut être élargie aux départements limitrophes dès lors que ces derniers sont en capacité d'intégrer les emplois jeunes.

C – Conditions de candidatures

Tous les emplois jeunes peuvent postuler aux différents postes offerts à l'intégration accélérée dans le cadre fixé ci-dessus, dès lors qu'ils ont été appréciés E ou B lors de leur dernier entretien d'appréciation et bénéficient d'une :

- ancienneté minimale de 12 mois pour accéder aux fonctions de la classe I ;
- ancienneté minimale de 18 mois pour accéder aux fonctions de la classe II ;
- ancienneté minimale de 24 mois pour accéder aux fonctions de la classe III

La condition d'ancienneté de l'agent en contrat emploi jeune est appréciée à la date de clôture des inscriptions au dispositif d'intégration accélérée, telle qu'elle est fixée et publiée au niveau de chaque NOD lors du lancement du récolement des candidatures.

992 – Processus d'intégration accélérée

A – Mise en œuvre des opérations de sélection

Les opérations de sélection sont conduites au niveau du NOD. Elles comportent trois phases successives.

L'information des emplois jeunes

Préalablement à la mise en œuvre des opérations de sélection, une information des emplois jeunes est organisée par le NOD sur la campagne d'intégration accélérée : elle précise les conditions de candidature, les processus de présélection et de sélection, les voies de recours. Les emplois jeunes sont également informés des fonctions offertes à l'intégration accélérée (présentations des métiers proposés, information sur le nombre de postes offerts).

A l'issue de cette campagne d'information, les emplois jeunes remplissant les conditions requises (ancienneté, appréciation) se portent candidats à la sélection d'intégration accélérée sur la (ou les) fonction(s) proposée(s).

La présélection

La présélection des candidats est opérée sur la base du dernier dossier d'appréciation, d'un CV, d'une lettre de motivation différenciée pour chacune des fonctions postulées et de l'avis écrit du chef d'établissement visé par le responsable RH du groupement. Cet avis est communiqué à l'agent.

La présélection est effectuée par une Commission présidée par le responsable du NOD (ou son représentant), comprenant le (ou les) responsable(s) de chaque filière d'accueil, des responsables RH des groupements de rattachement des emplois jeunes et/ou le correspondant CEJ du NOD.

Au vu des éléments du dossier et des types de postes à pourvoir, chacun des participants se prononce sur la capacité du candidat à évoluer de façon anticipée vers une fonction proposée.

En dernier ressort, c'est le Président de la Commission qui se détermine sur la candidature.

Notification des résultats aux candidats et publication de la liste

La liste des candidats admis à la présélection pour chacune des fonctions fait l'objet d'une publication par le NOD par voie d'affichage au siège du ressort administratif et territorial d'organisation de la sélection.

Une notification individuelle est par ailleurs adressée à chaque candidat pour l'informer des résultats de la présélection. Un formulaire de confirmation est joint pour les candidats admis à cette phase.

Une fois complété par l'intéressé, le formulaire de confirmation de la candidature est remis au service RH du NOD.

Les candidats écartés à l'issue de cette phase peuvent formuler un recours en Commission Consultative Paritaire dans les 15 jours (calculés de date à date) qui suivent la notification qui leur est faite des résultats de cette pré sélection . Le rejet faisant l'objet de la saisine sera examiné par la Commission Consultative Paritaire compétente, avant la tenue du jury de sélection.

La CCP compétente examine le recours de l'agent, avec les mêmes documents que ceux dont dispose la commission de présélection des candidats, à savoir le dernier dossier d'appréciation, un CV, une lettre de motivation différenciée pour chacune des fonctions postulées et l'avis écrit du chef d'établissement visé par le responsable RH du groupement.

Les représentants du personnel sont néanmoins habilités à consulter les dossiers de personnels des CEJ dans les conditions habituelles .

La sélection

Les candidats présélectionnés ayant confirmé leur candidature pour une fonction accèdent à la phase de sélection.

La sélection est mise en œuvre par le NOD sous forme d'un jury composé de trois personnes – le responsable du NOD ou son représentant, un chef d'établissement ou un opérationnel, un responsable fonctionnel de la filière d'accueil – formés aux techniques d'évaluation utilisées par La Poste dans le cadre des jurys d'admission et ayant déjà une expérience de ces pratiques.

Le jury dispose de la lettre de motivation, du CV et d'une grille d'évaluation spécifique.

Une sélection spécifique est organisée pour accéder à chaque fonction :

- Pour la fonction I.2 , la sélection consiste en un entretien de 30 mn.
- Pour les fonctions II.1 et II.2, la sélection consiste en un entretien de 45 mn au cours duquel peut être proposé un mini-cas que le candidat devra résoudre.
- Pour les fonctions II.3, la sélection d'une durée d'une heure consiste en une mise en situation orale (préparée préalablement par le candidat pendant 30 mn) suivie d'un entretien.

- Pour les fonctions de la classe 3 la sélection consiste en un entretien d'une durée minimale d'une heure à partir de l'expérience professionnelle du candidat.

L'ensemble des documents de sélection est élaboré par la DNF et diffusé aux délégations, qui le mettent à disposition des NOD recruteurs.

Etablissement de la liste des candidats retenus

Après déroulement des épreuves, le jury arrête la liste des candidats retenus pour chaque fonction proposée à l'intégration.

La décision du jury ne devient définitive qu'après qu'il ait été procédé à l'examen médical d'aptitude du candidat au poste de travail.

Organisation de l'examen médical d'aptitude

Le responsable RH du NOD organise l'examen médical d'aptitude au poste de travail des candidats retenus par le jury. Cet examen est effectué par le médecin de prévention professionnelle qui établit l'avis d'aptitude et remet la « fiche de compatibilité » au responsable RH du NOD

Communication des résultats de la sélection

Seuls les candidats retenus par le jury et pour lesquels un avis médical d'aptitude a été rendu par le médecin de prévention sont déclarés définitivement admis à intégrer le vivier correspondant à la fonction pour laquelle ils ont été sélectionnés.

Une notification individuelle d'intégration dans le vivier leur est adressée par le responsable du NOD concerné.

Les candidats, pour lesquels un avis d'inaptitude définitive à la fonction a été émis, doivent être réorientés vers les autres fonctions accessibles aux emplois jeunes en prenant en compte, dans toute la mesure du possible, leur niveau de qualification.

Les candidats non retenus ainsi que ceux pour lesquels un avis d'inaptitude temporaire a été rendu peuvent se présenter aux sélections d'intégration ultérieures

B – Vivier

Un vivier de jeunes dont les candidatures ont été retenues par le jury est constitué pour chaque fonction ouverte à la sélection au niveau du NOD, pour une durée de 12 mois à compter de la date de publication des résultats de la sélection.

Une même personne ne peut être inscrite qu'à un seul vivier.

Le candidat peut refuser, après notification du résultat de la sélection, son admission dans le vivier pour lequel il a été sélectionné.

Les candidats non retenus à la présélection ou à la sélection, ainsi que les candidats ayant refusé leur admission dans un vivier, peuvent se présenter aux sélections d'intégrations ultérieures.

Il n'est pas procédé à un classement des candidats dans le vivier mais il est tenu compte, autant que faire se peut de leurs souhaits en matière de localisation du poste.

Dans les 12 mois, les candidats admis dans ce vivier se voient proposer, par écrit, au moins deux postes correspondant à la fonction pour laquelle ils ont été sélectionnés. Le candidat dispose d'un délai de 15 jours ouvrés pour accepter ou refuser la proposition qui lui a été transmise. Ce délai court à partir de la date de réception de la proposition de poste. En cas de non-réponse dans le délai fixé, il est considéré comme ayant refusé la proposition. Si le candidat refuse les deux postes qui lui sont proposés, il perd le bénéfice de la sélection à cette intégration.

En cas d'acceptation d'un des deux postes proposés, l'agent est affecté sur le poste considéré et un contrat de travail à durée indéterminée est conclu entre le jeune et La Poste.

Si, à la fin des 12 mois, le jeune n'a pas fait l'objet des deux propositions de postes, un avenant à son contrat de travail (cf. modèle en annexe) lui est proposé, modifiant son salaire de base par la prise en compte de l'ancienneté acquise en qualité de CEJ. Cette ancienneté est appliquée soit à la base de calcul (jusqu'au niveau II.1), soit au minimum conventionnel, à compter du niveau II.2.

L'ensemble des effets pécuniaires lui est alors applicable à la date anniversaire de son entrée dans le vivier.

Au-delà des 12 mois, La Poste conserve son obligation de proposition(s) de poste(s).

A cet effet, si La Poste n'a proposé aucun poste ou n'a proposé qu'un seul poste dans les 12 mois, deux situations sont à considérer :

1° Elle formalise l'une ou les deux propositions de postes au delà des 12 mois et l'agent accepte.

Dans ce cas, l'agent est affecté sur son nouveau poste. Un contrat de travail à durée indéterminée est alors conclu entre le jeune et La Poste.

Dans l'attente de l'occupation du ou des poste(s) proposé(s), l'agent continue à exercer ses activités dans l'entité dans laquelle il est affecté ou suit la formation correspondant à la fonction pour laquelle il a été sélectionné.

2° Elle formalise l'une ou les deux propositions de postes au delà des 12 mois mais l'agent la ou les refuse.

Dans cette hypothèse, à compter de la date de refus de la deuxième proposition, l'agent perd le bénéfice de son inscription au vivier ainsi que le niveau de rémunération, acquis à la date anniversaire de constitution du vivier. La rémunération du jeune est, dès lors ramenée à son ancienne situation sans que soit repris le gain financier qui en est résulté pour l'intéressé.

993- Conséquences de l'intégration accélérée

A - effets contractuels

Un nouveau contrat de travail, à durée indéterminée, jointif, est conclu entre La Poste et le jeune, après avoir recueilli l'accord écrit et non équivoque de ce dernier sur la rupture anticipée de son contrat emploi jeune .

Le contrat à durée indéterminée reprend l'ancienneté salariale acquise au titre du contrat emploi jeune (cf. circulaire du 23 décembre 1997, doc. RH 107 relative aux contrats emplois jeunes). Cette ancienneté est appliquée pour la détermination du salaire de base soit à la base de calcul (jusqu'au niveau II.1), soit au minimum conventionnel, à compter du niveau II.2.. Son complément Poste est porté au seuil de recrutement dudit niveau.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dans les conditions fixées par la Convention Commune et la circulaire du 22 juin 1999, doc. RH 42.

Le jeune qui ne donne pas satisfaction dans son poste d'intégration, pendant la période d'essai, est réintégré dans son poste d'emploi jeune, en application des dispositions de l'article L.322 -4-20 III du Code du travail.

Son contrat emploi jeune étant suspendu pendant la période d'essai sur son poste d'intégration , la date de fin de son contrat emploi jeune est celle initialement prévue .

Dans cette hypothèse, La Poste est libre de tout engagement vis à vis de l'agent à la fin de son contrat emploi jeune.

B - Formation de développement professionnel

Les emplois jeunes intégrés bénéficient de la formation adaptée à leur nouvelle fonction telle qu'elle est prévue pour les recrutements externes.

Conformément à l'article 5 de l'accord cadre signé entre La Poste et l'Etat, cette formation s'effectue dans le cadre du contrat emploi jeune.

En conséquence, il convient que le contrat à durée indéterminée du jeune soit conclu à l'issue de la formation d'intégration.

Toutefois, il existe deux exceptions à ce principe :

- dans le cas de formations alternées (type COFI : alternance de formations théoriques et pratiques), le CEJ devra être rompu le dernier jour de la formation théorique et le CDI conclu dès le lendemain y compris s'il s'agit d'un jour non ouvré, afin que les contrats soient jointifs.
- dans le cas où la formation professionnelle du jeune se poursuit au cours du douzième mois suivant son entrée dans le vivier, la rupture du CEJ intervient à la fin de ce même mois. Un contrat de travail à durée indéterminée, jointif, est alors conclu entre le jeune et La Poste.

C - Devenir des postes suite aux intégrations

A partir du 1^{er} janvier 2001, il n'est plus autorisé de recrutement externe d'emplois jeunes qu'à titre exceptionnel, en s'appuyant sur des besoins avérés.

Ce principe conduit à :

- renouveler systématiquement les postes d'animateurs euro, timbre-poste et philatélie jusqu'à la date de passage à l'Euro, en 2002.
- redéployer les postes d'agents de contact sauf en cas de demande de maintien justifiée par le NOD et entérinée par le Siège .
- renouveler les postes d'agents facilitateur de la distribution dans les départements où La Poste a l'assurance de pouvoir intégrer les jeunes ; c'est notamment le cas lorsque les postes sont situés en ZUS où lorsqu'il n'y a pas d'agents inscrits au tableau des mutations dans le département concerné .

994- Le dispositif d'intégration en fin de contrat

La Poste s'est engagée à intégrer l'ensemble des emplois jeunes recrutés sur des fonctions traditionnelles de l'entreprise au plus tard au terme des 5 années que dure le contrat. Ce dispositif spécifique ne sera donc applicable qu'au cours de la dernière année du contrat emploi jeune et concernera les agents qui n'auront pu être intégrés par le biais des autres dispositifs.

A – Cadre de l'intégration en fin de contrat

• Place de l'intégration en fin de contrat dans le plan de comblement des postes

Tous les jeunes doivent impérativement se voir proposer, au moins un poste disponible pour leur intégration au cours de la dernière année de leur contrat, et ce, au plus tard, un mois avant la date de son échéance .

Tout poste peut être proposé dans le cadre de l'intégration en fin de contrat, en prenant , si possible en compte, le niveau de diplôme et de qualification professionnelle des jeunes recrutés.

Des précisions complémentaires seront apportées sur ce point, en fonction de la situation et des besoins de La Poste au moment des intégrations en fin de contrat.

• Bassin d'emplois et identification des emplois proposés à l'intégration

L'identification des postes à pourvoir est faite au sein des NOD à partir du PCP : chaque NOD précise dans son PCP (plan de comblement des postes) un nombre de postes suffisant pour permettre l'intégration de l'ensemble des jeunes en fin de contrat.

Comme pour la procédure d'intégration accélérée , l'offre de poste est centralisée par le département pour tous les NOD présents sur le territoire.

Le bassin d'intégration des jeunes est le NOD. Toutefois, en fonction des particularités locales, l'offre de poste peut être élargie aux départements limitrophes.

B – Gestion des agents en fin de contrat

Au cours de la dernière année du contrat, les jeunes concernés sont informés par écrit au moins trois mois avant la date d'expiration du contrat emploi jeune :

- des postes proposés à l'intégration en fin de contrat.
- de l'éventuelle pérennisation du poste qu'ils occupent

• Chaque agent se voit donc proposer par écrit au moins un poste.

La proposition du NOD doit également préciser : la localisation du poste, son niveau de classification, la catégorie dont il relève au regard de la Convention Commune, la rémunération afférente, la durée hebdomadaire et les horaires de travail (horaire de l'établissement), l'existence et la durée de la période d'essai.

L'agent dispose d'un délai de 15 jours ouvrés pour accepter ou refuser par écrit la proposition qui lui a été transmise. En cas de non-réponse dans le délai fixé, il est considéré comme ayant refusé la proposition.

• L'agent refuse la proposition d'intégration en fin de contrat.

Si l'agent refuse la proposition de poste qui lui est faite, sa relation contractuelle avec La Poste prend fin au terme du contrat emploi jeune. La Poste n'est pas tenue de lui faire une nouvelle proposition d'intégration.

• ***L'agent accepte la proposition d'intégration en fin de contrat.***

Si l'agent accepte la proposition de poste qui lui est faite, un contrat à durée indéterminée, jointif, est conclu entre l'agent et La Poste.

Si le contrat à durée indéterminée est conclu avant le terme du contrat emploi jeune, il convient de recueillir l'accord écrit et non équivoque du jeune avant de rompre le contrat emploi jeune .

Le contrat à durée indéterminée reprend l'ancienneté salariale acquise au titre du contrat emploi jeune. Cette ancienneté est appliquée pour la détermination du salaire de base soit à la base de calcul, soit au minimum conventionnel.

Le complément Poste est porté au seuil de recrutement dudit niveau.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dans les conditions fixées par la circulaire du 22 juin 1999, doc. RH 42 (cf. art.3 du présent chapitre)

C – Suivi du dispositif d'intégration

Au plan national, un bilan des intégrations sera présenté à l'occasion de l'information annuelle du comité technique paritaire sur l'exécution des conventions emplois-jeunes.

995 – Dispositif de contrôle interne : risques majeurs

Les processus de contrôle interne sont sous la responsabilité des autorités hiérarchiques compétentes.

*

* *

COTISATIONS AFFERENTES AUX CONTRATS EMPLOIS JEUNES (RSS = P)

Nature des charges	Part agent %	Part employeur %	Assiette
Accidents du travail	-	2,00	Totalité de la rémunération
Allocation familiales (payées par les CAF)	-	5,40	Totalité de la rémunération
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès	0,75 (1)	12,80	Totalité de la rémunération
Assurance veuvage	0,10	-	Totalité de la rémunération
Assurance vieillesse	6,55	8,20	Partie de la rémunération ≤ plafond SS
		1,60	Totalité de la rémunération
CSG non déductible	2,40	-	(Totalité de la rémunération + Cotisation employeur prévoyance) - 5 %
CSG déductible	5,10	-	(Totalité de la rémunération + Cotisation employeur prévoyance) - 5 %
CRDS	0,50	-	(Totalité de la rémunération + Cotisation employeur prévoyance) - 5 %
Contribution de solidarité (2)	1,00	-	Totalité de la rémunération - cotisations agent : SS, IRCANTEC et prévoyance
IRCANTEC	Tranche A	2,25	Partie de la rémunération ≤ plafond SS Partie de la rémunération > plafond SS et dans la limite de 8 fois ce plafond.
	Tranche B	5,95	
Prévoyance complémentaire	A	0,07	Partie de la rémunération ≤ plafond SS
	B	0,46	Partie de la rémunération > plafond SS et dans la limite de 4 fois ce plafond
	C	0,46	Partie de la rémunération > 4 fois le plafond SS et dans la limite de 8 fois ce plafond
Taxe Fonds de solidarité vieillesse	-	8,00	Cotisation employeur à la prévoyance complémentaire
FNAL		-	Partie de la rémunération ≤ plafond SS
		0,40	Totalité de la rémunération
Taxe sur les salaires	-	-	Exonération en application de l'article 231bis N du Code général des impôts
Versement de transport	-	(3)	Totalité de la rémunération
<p>(1) Taux majoré de 1,70 % pour le Haut-Rhin et la Moselle</p> <p>(2) Seuil d'assujettissement = (Salaire + complément géographique – cotisations SS – IRCANTEC prévoyance complémentaire) ≤ à 1 259,83 €montant correspondant au TIB mensuel afférent à l'indice brut 296 au 1^{er} décembre 2002 ; plafond d'assujettissement = 4 fois le plafond SS. Les avantages en nature sont exclus de l'assiette de la solidarité.</p> <p>(3) Taux en vigueur dans la commune d'exercice des fonctions (cf. fichier des personnels de la paie et des postes).</p>			