

6 – REGLES DE GESTION AFFERENTES AUX CADRES SOUS CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Voir dossier de principe rubrique PS annexe.

Ne sont reprises ici que les dispositions spécifiques aux ACO.

61 – CHAMP D'APPLICATION

*BRH 2000 RH 53
du 21.12.2000, § 1*

L'accord d'entreprise du 4 avril 2000 ⁽¹⁾a prévu une catégorie spécifique de cadres supérieurs, celle dont les horaires de travail ne sont pas totalement prévisibles du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans leur emploi du temps.

Les cadres supérieurs concernés par le forfait annuel en jours sont ceux sous statut de fonction, ou sous statut équivalent pour les postiers sous convention commune (classification des postes \geq IV.3), ainsi que les directeurs de groupement postal, les directeurs de plate-forme colis et les directeurs de centre de traitement du courrier dans les conditions prévues dans l'annexe 2 de l'accord d'entreprise du 4 avril 2000 précité.

Par ailleurs, les directeurs fonctionnels de département et les adjoints directs des directeurs des CRSF qui ne sont pas sous statut de fonction ou sous statut équivalent pourront, à leur demande, bénéficier de ce forfait annuel en jours.

62 – DISPOSITIF TRANSITOIRE APPLICABLE POUR L'ANNEE 2000

Durant l'année 2000, le dispositif transitoire prévu par l'accord cadre du 17 février 1999 (BRH 1999 RH 23 du 12.04.1999) est appliqué selon le dispositif décrit dans le BRH 2000 RH 53, article 2.

63 – REGLES DE GESTION RELATIVES AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Voir le BRH 2000 RH 53, article 3.

64 – SITUATION INDIVIDUELLE DES CADRES CONCERNES PAR LE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

641 – Mise en oeuvre du forfait

Tout cadre relevant du champ d'application de l'accord du 4 avril 2000 précité doit formaliser l'application à son profit du régime du forfait annuel en jours, soit par la signature d'une convention individuelle de forfait (fonctionnaires et agents contractuels de droit public, cf. annexe 2 du BRH 2000 RH 53) soit par l'insertion d'une clause spécifique à son contrat de travail (agents contractuels sous convention commune, cf. annexe au présent article).

De même, lors du recrutement d'un agent sous convention commune soumis à ce nouveau type de forfait, les clauses figurant en annexe devront être utilisées au lieu et place des clauses concernant les personnels soumis aux horaires collectifs de travail.

(1) Le texte de l'accord d'entreprise du 4 avril 2001 figure en annexe 5 du BRH 2000 RH 53

642 – Cas particulier des contrats de travail en cours d'exécution

Pour les contrats de travail en cours d'exécution, l'application du forfait annuel en jours, prévu dans le cadre de l'accord signé le 4 avril 2000, implique une modification du contrat de travail qui doit être formalisée par la signature d'un avenant au contrat, selon les procédures en vigueur en la matière.

En conséquence, pour les cadres supérieurs entrant dans le champ d'application du dispositif de forfait annuel en jours, la mise en oeuvre individuelle de ce forfait doit requérir, au préalable, l'accord exprès du salarié concerné.

ANNEXE A L'ARTICLE 6

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL (OU ARTICLES A SUBSTITUER AUX CONTRATS-TYPES DE CADRES SUPERIEURS) EN FAVEUR DES AGENTS CONTRACTUELS SOUS CONVENTION COMMUNE BENEFICIAINT D'UNE CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

BRH 2000 RH 53
du 21.12.2000
annexe 3

En application des lois AUBRY I et II des 13 juin 1998 et 19 janvier 2000, de l'accord cadre sur le dispositif d'aménagement et de réduction du temps de travail à La Poste du 17 février 1999 et de l'accord entreprise du 4 avril 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail aux cadres de La Poste,

Le contrat de travail conclu entre La Poste représentée par M agissant en qualité de, et M. en date du est modifié comme suit :

"ARTICLE TEMPS DE TRAVAIL

Compte tenu du niveau de responsabilité et du degré d'autonomie dont M..... dispose dans l'organisation de son temps de travail, M..... relève de la 3^e catégorie des cadres supérieurs telle qu'elle est définie par l'accord du 4 avril 2000 portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des cadres de La Poste.

La durée de travail de M..... est de 210 jours travaillés par an ⁽¹⁾.

En cas de dépassement de ce forfait annuel (après déduction le cas échéant, des jours affectés à un compte épargne-temps), M..... bénéficiera, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement.

Ces jours de repos s'imputeront sur le plafond annuel de jours de travail de l'année durant laquelle ils seront pris.

M..... disposera d'une totale liberté dans l'organisation de son travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et à l'amplitude maximale quotidienne de travail de 11 heures".

"ARTICLE REMUNERATION

M..... percevra une rémunération annuelle brute de € Cette rémunération est forfaitaire et est indépendante du nombre d'heures de travail réellement effectuées. Elle rémunère l'exercice de la mission confiée à M....., dans la limite du nombre de jours travaillés fixés par l'accord collectif précité, et sous réserve des différentes possibilités d'épargne-temps et de report des jours de repos prévues par la loi et l'accord.

Cette rémunération sera versée par douzième, indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois. Elle sera réexaminée chaque année en fonction, d'une part de l'évolution générale des rémunérations et, d'autre part des performances personnelles de M.....

A ce salaire s'ajoutera éventuellement une prime variable liée aux résultats obtenus dans le poste et déterminée dans le cadre des procédures d'appréciation de la performance développées par La Poste. Le montant de cette prime ne pourra excéder 10 % de la rémunération brute annuelle.

Les frais de déplacement et de séjour de M..... sera amené à engager dans l'exercice de ses fonctions seront pris en charge par La Poste, moyennant justifications produites, selon les règles en vigueur à La Poste".

M..... déclare avoir eu connaissance des dispositions des deux accords précités.

Les autres articles restent sans changement.

Pour La Poste

Pour l'agent ⁽²⁾

M.....

M.....

(1) Si réintégration ou embauche en cours d'année, ajouter : "soit x jours au titre de cette année, la présente convention étant établie en cours d'année"

(2) Signature précédée de la mention "Lu et approuvé"

7 - LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Cf. dossier de principe, rubrique PQ 9.

(Ne sont reprises ici que les dispositions spécifiques aux ACO).

• Dispositions générales

Dispositif fondé sur le volontariat des agents bénéficiaires, le CET offre aux personnels permanents de La Poste l'opportunité d'épargner un certain nombre de jours de congés ou de repos, sur un compte spécifique appelé "Compte Epargne-Temps". Cette épargne en temps permet à l'agent détenteur d'un CET de bénéficier d'une indemnisation, partielle ou totale, lors d'un congé à l'origine sans solde, sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé sollicité.

Ce nouveau dispositif est une faculté nouvelle offerte aux postiers. Il ne constitue pas un outil d'organisation ou de réduction du temps de travail.

• Champ d'application

Tous les agents permanents de La Poste, qu'ils soient fonctionnaires, agents contractuels de droit public ou privé (CDI et CDII), qu'ils travaillent à temps complet ou à temps partiel, peuvent demander l'ouverture d'un Compte Epargne-Temps dans les conditions prévues par l'accord du 7 juillet 2000.

• Conditions d'ancienneté

Une ancienneté minimale d'un an à La Poste est nécessaire pour pouvoir solliciter l'ouverture d'un CET.

Cette condition d'ancienneté concerne l'ensemble des personnels permanents, y compris les agents affectés dans une zone urbaine sensible.

En ce qui concerne les agents contractuels sous convention commune, l'ancienneté s'apprécie depuis le début du contrat à durée indéterminée ou sur la base de l'ancienneté de service à La Poste qu'elle figure au contrat de travail à durée indéterminée lorsque celui-ci a fait suite à des contrats à durée déterminée jointifs.

• Rupture du contrat de travail (agents contractuels sous convention commune)

En cas de rupture du contrat de travail (notamment démission, licenciement, décès), l'agent perçoit une indemnité compensatrice d'un montant équivalent aux droits acquis dans le cadre du CET, sur la base du salaire perçu au moment de la liquidation du compte. Cette indemnisation a le caractère d'un salaire. Elle est soumise aux cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

*BRH 2000 RH 47
du 18.10.2000
extraits § 11 – 21 et 432*