

DEROULEMENT DE CARRIERE

1 - GESTION ADMINISTRATIVE DES CONTRATS *

BRH 1996 RH 54
du 12.07.96 § 12

11 - UNICITE DE GESTION

• Une entité de rattachement

Désormais, les agents contractuels sont affectés sur une seule entité de rattachement quelles que soient les conditions d'exécution du contrat.

Lorsqu'un contrat prévoit une activité sur plusieurs entités ou sur un secteur géographique, l'ensemble des droits y afférent est centralisé sur l'entité de rattachement de l'agent contractuel qui effectue tous les actes de gestion administrative le concernant. Dans ce cas particulier, l'entité de rattachement peut être une entité de gestion spécifique à créer, au niveau de chaque groupement postal, avec la nature "moyens contractuels communs".

Ainsi, la gestion des droits à congés annuels, repos exceptionnels, repos compensateurs est globalisée et assurée par l'entité de rattachement qui effectue aussi le suivi des absences de type maladie notamment.

Le suivi de l'activité contractuelle de l'agent est assuré par l'entité de rattachement qui regroupe en particulier les conditions d'exécution du contrat (modifications des conditions d'emploi, heures complémentaires, heures supplémentaires).

Le contrat doit, en conséquence, mentionner, outre les conditions de travail et les lieux (ou le secteur géographique) où l'agent est appelé à exercer son activité, l'entité de rattachement sous la forme :

"M..... est rattaché pour l'ensemble des droits résultant du présent contrat au (type de l'entité de rattachement) de..... sis.....(adresse).....auquel il adresse les informations et documents concernant sa gestion administrative".

La rémunération versée à l'agent est établie à partir de la durée de travail totale -toutes activités confondues- communiquée au système de gestion et de paie par le directeur gestionnaire dont relève l'entité de rattachement.

Seule l'entité de rattachement est enregistrée dans le système de gestion et de paie.

En comptabilité générale, la rémunération est comptabilisée dans les charges de personnel de l'entité de rattachement sauf en ce qui concerne celle relative aux indemnités éventuelles, en particulier le commissionnement, qui est comptabilisée sur l'entité où le droit est constaté.

Les charges salariales relatives à la rémunération principale, sont déclarées au titre de l'entité de rattachement.

La ventilation de l'ensemble des charges de personnel sur les différentes entités où un agent exerce ses activités est assurée par la comptabilité analytique.

• Un directeur gestionnaire

Le directeur dont dépend l'entité à laquelle l'agent est rattaché, est habilité à signer le contrat et les actes de gestion s'y rapportant en application des décisions du Président de La Poste, portant délégation de pouvoirs.

* Les présentes dispositions prennent effet à partir du 12.07.96

Dans le cas exceptionnel d'agent employé simultanément par deux directeurs différents (par exemple le directeur du département et celui du centre financier), le directeur gestionnaire est réputé être celui dont dépend l'entité de rattachement définie lors du premier emploi. Le directeur duquel dépend l'entité de rattachement ne pourra établir d'avenant au contrat pour créer, modifier ou supprimer les éléments du contrat relevant de l'autre directeur que si celui-ci en fait la demande écrite.

*BRH 1996 RH 54
du 12.07.96 chap. 4*

12 - GESTION OPERATIONNELLE

La gestion opérationnelle s'effectue dans les conditions propres à chacune des applications informatiques de suivi de la force de travail.

L'agent dont le contrat de travail prévoit l'exercice des activités dans plusieurs entités, reçoit une affectation opérationnelle dans chaque entité utilisatrice.

Sa situation, dans le cadre du suivi de la force de travail, doit être la suivante :

- Sur l'entité de rattachement

Il est placé en affectation normale pour toutes les heures décrites au contrat et qu'il effectue dans une ou plusieurs entités (entité de rattachement et entités d'utilisation).

L'agent est placé en absence avec motif "mise à disposition temporaire dans un autre établissement" pour les heures effectuées sur des entités autres que l'entité de rattachement.

- Sur chaque entité d'utilisation différente de l'entité de rattachement

L'agent est considéré comme "agent contractuel d'un autre établissement" placé en affectation normale pour les vacations qu'il effectue réellement sur cette entité. Aucun droit à absence n'est géré sur l'entité d'utilisation.

Dès que l'agent est absent, quel que soit le motif de l'absence, il est placé en situation "non géré" par l'entité d'utilisation.

*BRH 1996 RH 54
du 12.07.96, chap. 3*

13 - GESTION DES ABSENCES

Les absences sont gérées par l'entité de rattachement de l'agent pour l'ensemble des activités qu'il exerce, toutes entités confondues.

Dans le cadre de ces absences, le responsable hiérarchique de l'entité de rattachement met également en oeuvre les contrôles médicaux qui s'y attachent (médecin de prévention, médecin de contrôle, comité médical) pour toutes les absences auxquelles l'agent peut prétendre.

Au titre d'une absence, l'agent est absent sur toutes les entités où il exerce une activité prévue au contrat. Le même principe s'applique lorsqu'un agent contractuel de droit public est aussi sous contrat de droit privé. Toutefois, dans ce cas particulier, les absences s'apprécient contrat par contrat.

Toute absence ou réduction d'activité liée à la maladie (activité réduite à titre thérapeutique) ou à l'octroi du congé (activité à temps partiel pour élever un enfant ou pour exercer des activités d'enseignement ou de recherche) donne lieu à la remise à l'agent d'un titre de congé notifiant les conditions d'octroi et de rémunération.

*BRH 1996 RH 54
du 12.07.96 chap. 6*

14 - CONSEQUENCES SUR LE SYSTEME D'INFORMATION RH

• Applications existantes

Les applications de gestion et de rémunération permettent d'appliquer immédiatement les principes énoncés ci-dessus. Elles seront cependant adaptées pour mettre en oeuvre des contrôles permettant de vérifier leur stricte application.

2 - MODIFICATION DES CONTRATS

21 - GENERALITES

*BRH 1996 RH 54
du 12.07.96, chap. 2*

Au plan juridique seules les modifications d'un contrat ayant un caractère substantiel doivent donner lieu à l'établissement d'un avenant accepté et signé par les deux parties concernées.

En conséquence, il convient de procéder obligatoirement à l'établissement d'un avenant pour les modifications se rapportant :

- au type du contrat (transformation d'un CDI en CDII par exemple),
- au niveau de contrat,
- à un ou plusieurs éléments du contrat relatifs en particulier aux lieux et/ou au nombre d'heures de travail lorsque la modification est d'une durée supérieure à 30 jours.

Lorsqu'une activité complémentaire de courte durée inférieure ou égale à 30 jours consécutifs est proposée à un agent sous contrat (complément d'heures de travail sur une entité mentionnée ou non au contrat) il est admis, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 48 heures, de remettre à l'agent une fiche d'activité du modèle donné en annexe n° 1 au présent article.

En ce qui concerne les modifications se rapportant à une augmentation de la rémunération à l'ancienneté ou à titre personnel, une notification est remise à l'agent (cf. annexes n° 2 à 4 au présent article). Les modifications de la rémunération par augmentation générale ne font pas l'objet d'une notification individuelle.

Une notification est également remise à l'agent en cas de changement d'entité de rattachement.

S'agissant des agents de droit public, ces principes s'appliquent dans les mêmes conditions. Pour les agents n'ayant qu'un seul contrat de droit public, les activités complémentaires éventuelles doivent s'exercer en qualité d'auxiliaire et ne peuvent en aucun cas, faire l'objet d'un contrat complémentaire de droit privé.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un CDD ne peut comporter que des avenants relatifs au même motif de recrutement dans les limites de durée et de renouvellement du contrat initial.

22 - UTILISATION DES AVENANTS (art. 13 de l'accord du 17.06.99)

*BRH 1999 RH 48
du 17.06.99*

La réduction significative du nombre d'avenants aux CDI, selon les modalités ci-dessus, nécessite par ailleurs une définition précise des conditions dans lesquelles il sera recouru à l'utilisation de ces avenants.

Toute modification du contrat de travail initial doit ainsi faire l'objet d'un avenant préalablement à sa mise en oeuvre.

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux aspirations éventuelles des agents qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant temporaire majorant le nombre d'heures d'un agent employé sous CDI pourra être proposé par La Poste à l'intéressé, notamment dans les cas suivants :

- remplacement d'un agent,
- accroissement temporaire d'activité,
- activité saisonnière,
- période de vacances scolaires.

Le recours à un avenant dans les cas autorisés peut être envisagé, avec l'accord de l'agent, dès lors que l'avenant a pour objet de porter la durée contractuelle au-delà du seuil initialement fixé au contrat, majoré du nombre des heures complémentaires possibles prévues au contrat, que l'employeur ait eu ou non recours en partie ou en totalité aux dites heures.

L'avenant doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment le motif, l'échéance, nécessairement fixée de date à date, sous réserve de l'alinéa suivant, la durée contractuelle de travail sur la période considérée, la rémunération mensualisée correspondante. Les autres dispositions restent régies par le contrat de travail initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Dans le cas du remplacement d'un agent, l'avenant temporaire est conclu soit de date à date, soit pour la durée de l'absence de l'agent remplacé. L'avenant temporaire prend fin, de plein droit, à l'échéance fixée ou au retour du salarié remplacé. Le contrat de travail du remplaçant se poursuit aux conditions antérieures à l'entrée en vigueur de l'avenant.

23 - AGENTS EN SITUATION DE RECLASSEMENT

*BRH 1997 RH 64 du
20.07.97, § 212 extraits*

Les intéressés doivent avoir une ancienneté d'un an à La Poste, le droit étant constaté à la date effective du changement de fonction. Tout changement de fonction intervenant ultérieurement pour convenances personnelles ne pourra ouvrir droit à indemnisation.

Deux situations sont susceptibles de se présenter :

A. Aucune proposition de reclassement n'est possible

Dans ce cas, il convient de faire application, pour les agents contractuels de droit privé, des dispositions prévues en matière de compression ou de suppression d'emploi tant par la convention commune que par la circulaire du 8 mars 1994 sur la rupture du contrat de travail (cf. chapitre 8 du présent recueil).

B. Le reclassement entraîne une modification du contrat de travail nécessitée par le changement de site et le changement éventuel de fonction, la nouvelle utilisation de l'agent devant être équivalente à la précédente.

Dès lors, les agents contractuels peuvent bénéficier de l'indemnité de mobilité fonctionnelle dans les mêmes conditions que les fonctionnaires (cf. le chapitre PS II-7 du Recueil PS).

24 - MOBILITE DES SALARIES

NDS n°109 du 10.07.2001

La Convention Commune La Poste-France Télécom prévoit, en son article 18, que "les postes vacants ainsi que leur condition d'accès font l'objet d'une publication interne au sein des différents services et filiales".

Elle induit de la sorte le principe général de la mobilité des salariés sous Convention Commune, ceux-ci pouvant répondre, au même titre que les fonctionnaires, aux appels à candidatures.

Or, il a été constaté qu'un certain nombre d'appels à candidatures ne mentionnent pas cette possibilité.

Par conséquent, il est rappelé que tous les appels à candidatures, quel que soit le niveau de classification du poste à pourvoir (et en particulier les postes relevant des classes I à III, doivent impérativement préciser que tous les salariés sous Convention Commune, sous CDI ou sous CDII et quelle que soit leur quotité de travail, peuvent faire acte de candidature dans les mêmes fonctions que les agents fonctionnaires.

La participation à un appel à candidatures suppose bien évidemment que le candidat détienne le niveau de classification du poste recherché du dépôt de sa candidature.

Lorsque la candidature d'un salarié sous Convention Commune est retenue, sa mobilité est mise en œuvre selon les mêmes modalités que pour les agents fonctionnaires, notamment en ce qui concerne les règles encadrant les conditions de séjour minimum.

Par ailleurs, il convient de préciser que les éventuels frais de déplacement, en cas de convocation à un entretien de sélection, sont à la charge du NOD prenant.

La mobilité de l'agent une fois acceptée est formalisée par un avenant au contrat de travail rédigé par le service prenant. Cet avenant est transmis, avant la mobilité effective, au service cédant qui peut ainsi valider le niveau de rémunération et la reprise d'ancienneté.

Les dispositions relatives à la mobilité des agents relevant de l'annexe "Ingénieurs et Cadres Supérieurs" de la Convention Commune La Poste-France Télécom reprises au chapitre 7 du recueil PM du guide mémento des règles de gestion RH restent applicables.

ANNEXES A L'ARTICLE 2

ANNEXE 1

FICHE D'ACTIVITE

M.....(nom, prénom)
Niveau de contrat :
Entité de rattachement :
Contrat n°du

Comme il en a été convenu, vous serez appelé à exercer à titre occasionnel, selon les modalités précisées ci-après l'activité suivante :

..... heures travaillées du au
dont heures supplémentaires
au bureau de
en qualité de (fonctions)

ANNEXE 2

NOTIFICATION

M.....(nom, prénom)
Niveau de contrat :
Entité de rattachement :
Contrat n°du

A compter du....., vous bénéficiez d'un taux de majoration à l'ancienneté de , soit euros.

Votre nouveau salaire brut annuel calculé ⁽¹⁾ ⁽²⁾ , soit francs, s'établit à francs.

⁽³⁾

A.....le.....

Le Directeur,

⁽¹⁾ Indiquer pour les ACC11, ACC12, ACC21 "par référence au montant de la base de calcul correspondant à votre qualification"

⁽²⁾ Indiquer pour les ACC22, ACC23, ACC31, ACC32, ACC33 "à partir du montant de votre salaire de référence".

⁽³⁾ En cas d'emploi à temps incomplet, ajouter le paragraphe suivant "Votre rémunération sera établie au prorata de votre durée de travail".

ANNEXE 3 A L'ARTICLE 2

NOTIFICATION

M.....(nom, prénom)
Niveau de contrat :
Entité de rattachement :
Contrat n°.....du

A compter du....., vous bénéficiez d'une augmentation à titre individuel de.....⁽¹⁾ qui porte votre salaire brut annuel à euros ⁽²⁾.

(3).....

A.....le.....

Le Directeur,

ANNEXE 4 A L'ARTICLE 2

NOTIFICATION

M.....(nom, prénom)
Niveau de contrat :
Entité de rattachement :
Contrat n°.....du

A compter du....., vous bénéficiez d'une augmentation à titre individuel ⁽¹⁾ de..... points qui porte votre indice brut à

A.....le.....

Le Directeur,

⁽¹⁾ Indiquer le montant de l'augmentation ou le % d'augmentation, par rapport au salaire brut annuel détenu avant augmentation

⁽²⁾ Indiquer le nouveau salaire

⁽³⁾ En cas d'emploi à temps incomplet, ajouter le paragraphe suivant "Votre rémunération sera établie au prorata de votre durée de travail"

⁽¹⁾ S'il s'agit de l'ancienneté, indiquer "au titre de votre ancienneté"

3 - APPRECIATION

cf. Art. 35 de la Convention Commune

*BRH 2001 RH 26
du 23.07.01 extrait*

L'agent est apprécié par le supérieur hiérarchique dont il relève dans les conditions prévues par l'Instruction du 23 juillet 2001 (BRH 2001, RH 26 figurant à la rubrique PN 1 des dossiers de principe).

31 - AGENTS APPRECIÉS

L'entretien d'appréciation est annuel et obligatoire.

Tous les agents de La Poste, fonctionnaires ou contractuels, sont concernés **à l'exception** toutefois :

[...]

Des agents contractuels utilisés sur une période **inférieure à 6 mois**.

32 - RECOURS

*FRHD 99.15 du 27.05.99
extrait*

La convention commune La Poste - France Télécom précise en son article 35 : « lors de la notification à l'agent de l'appréciation annuelle, un recours pourra être formulé devant une commission consultative paritaire dans des conditions analogues à celles définies pour l'ensemble des personnels des exploitants ».

Tout agent peut formuler un recours concernant son appréciation, soit auprès d'une "commission de médiation", soit auprès de la CAP/CCP compétente, directement ou après passage en "commission de médiation", selon la procédure décrite à l'article 7 du BRH 2001 RH 26.