

4 - MISE EN OEUVRE DE LA PROMOTION DES SALARIES

BRH 1998 RH 42 du
01.09.98 et
NdS n° 211 du 17.12.98

Référence : accord d'entreprise pour la promotion des agents contractuels de La Poste, régis par la convention commune La Poste-France Télécom, signé le 24 avril 1998

40 - PREAMBULE

Le présent texte précise les dispositions prévues par l'accord d'entreprise sur la promotion des agents contractuels régis par la Convention Commune La Poste-France Télécom, signé le 24 avril 1998 par les représentants de La Poste et par quatre organisations syndicales (CFDT, CFTC, FO et CGC).

Cet accord prévoit des mesures destinées à offrir aux agents contractuels des parcours professionnels motivants et une évolution de carrière à la hauteur de leur compétence et de leur implication dans l'entreprise.

Il concerne la promotion des agents contractuels relevant de la catégorie "Autres Personnels" de la Convention Commune La Poste-France Télécom (classes I, II et III) et prévoit les conditions et modalités de leur évolution de carrière au sein de ces différentes classes ainsi que leur accès à la classe IV (Ingénieurs et Cadres Supérieurs).

Il ne concerne pas la promotion des ICS au sein de la classe IV.

Le droit à la promotion des Ingénieurs et Cadres Supérieurs au sein de la classe IV, prévu à l'article 12 de l'annexe Ingénieurs et Cadres Supérieurs de la Convention Commune La Poste-France Télécom a été réaffirmé par l'accord du 24 avril 1998.

41 - LE CADRE DE LA PROMOTION

411 - Principes (article 1 de l'accord d'entreprise du 24 avril 1998)

. Modalités

Le présent dispositif de promotion s'applique au personnel contractuel relevant de la catégorie "Autres Personnels" de la Convention Commune des établissements ou services de La Poste situés sur le territoire de la République Française et de ses collectivités territoriales et aux personnels en situation de déplacement de courte ou de longue durée en France et à l'étranger.

Tous les niveaux et toutes les fonctions sont concernés par la promotion. Les règles concernant la mise en oeuvre de la promotion permettent de combler des postes relevant de la catégorie "autres personnels" jusqu'à l'accession à la classe IV.

La promotion des agents contractuels s'inscrit dans le cadre du Plan de Comblement des Postes, après les modes de comblement prioritaires existants (mutations, EDA...). Le recrutement externe intervient ensuite.

Le nombre des promotions d'agents contractuels, rapporté au total des promotions, ne peut être supérieur au nombre d'agents contractuels de La Poste, exprimé en Equivalent Unité Temps Complet (EUTC), rapporté au nombre total des agents de La Poste.

. Commissions de suivi

Des commissions de suivi sont constituées au niveau national et au niveau de chaque Niveau Opérationnel de Déconcentration (NOD) afin de veiller au respect de cette proportionnalité et à l'équité dans la répartition des promotions. Elles se réunissent au minimum une fois par an afin d'établir un bilan annuel, par NOD, de ces promotions et examinent les éventuelles difficultés de mise en œuvre.

Elles sont composées de représentants de La Poste et des organisations syndicales signataires de l'accord.

Représentants de La Poste :

- le responsable du NOD, le directeur délégué ou le DRH de La Poste selon les niveaux de déconcentration, qui préside ;
- le DRH du NOD, de la délégation ou le représentant de la DRHRS de La Poste selon les niveaux de déconcentration ;
- un représentant de chaque domaine professionnel concerné par les promotions ;
- un directeur de groupement postal pour les commissions de suivi siégeant dans les départements.

Représentants des organisations syndicales :

- les organisations signataires de l'accord d'entreprise sur la promotion des agents contractuels régis par la Convention commune (CFDT, CFTC, FO et CGC) désignent chacune deux représentants pour siéger à la commission de suivi de l'accord.

La composition de cette commission de suivi par les organisations syndicales signataires de l'accord ne dispense pas de l'information légale obligatoire prévue par l'article L132-27 du Code du travail.

. Strates - Regroupements de fonctions

Quatre strates de fonctions sont identifiées :

- strate I pour les groupes fonctionnels A,B1,B2,C et les fonctions ACC11, 12, 13 et 21,
- strate II pour les fonctions II.2 à II.3 (ACC 22 et ACC 23),
- strate III pour les fonctions III.1 à III.3 (ACC 31, 32 et 33),
- strate IV pour les postes de cadres supérieurs (accès à la catégorie "ICS").

Un agent contractuel peut se porter candidat pour un niveau de fonction supérieur de la strate à laquelle il appartient lors de sa candidature ou pour un niveau de fonction de la strate immédiatement supérieure à l'exception des ACC21 qui pourront accéder en outre au niveau de fonction III.1(cf. tableau ci-dessous).

BRH 2002 RH 51
Du 09.07.02

EXEMPLES :

D'après BRH 2002
RH 49

	STRATE 1				STRATE 2		STRATE 3			STRATE 4
	A/I.1	B1/I.2	B2/I.3	C/II.1	II.2	II.3	III.1	III.2	III.3	IV.1/IV.2
A/I.1		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON
B1/I.2			OUI	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON
B2/I.3				OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON
C/II.1					OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON
II.2						OUI	OUI	OUI	OUI	NON
II.3							OUI	OUI	OUI	NON
III.1								OUI	OUI	OUI
III.2									OUI	OUI
III.3										OUI

La promotion ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction du volume horaire d'utilisation de l'agent promu ou de transformer un contrat à durée indéterminée (CDI) en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII).

Les postes offerts à la promotion sont regroupés à raison du type de fonction auquel ils appartiennent en référence à la structure des regroupements de fonctions.

412 - Mode de définition du type de poste recherché (article 2 de l'accord)

La définition du type de poste repose sur la raison d'être du poste, les missions à réaliser, les compétences professionnelles et techniques attendues sur le poste.

413 - Bassin d'emploi (article 3 de l'accord)

Dans un souci d'équité et d'homogénéisation des procédures, la promotion des agents contractuels nécessite la mise en oeuvre préalable d'un dispositif aménagé permettant de fixer la ventilation des postes proposés à la promotion entre fonctionnaires et agents contractuels de droit privé.

L'identification des postes à pourvoir est faite au niveau du Niveau Opérationnel de Déconcentration, à partir du Plan de Comblement des Postes.

Le bassin de candidatures sera le NOD, avec possibilité d'élargissement exceptionnellement à des NOD voisins. Dans cette hypothèse, le bassin d'emploi recouvrira la population source de l'ensemble des NOD concernés.

*NDS n° 211 du 17.12.98
§ 1*

- Le NOD est une direction départementale : le bassin de candidature est circonscrit aux agents de la direction départementale.
- Le NOD est un CRSF : le bassin de candidature est circonscrit aux agents du CRSF.
- Le NOD est une direction nationale : le bassin de candidature est circonscrit à la direction nationale.

L'élargissement aux NOD voisins s'effectue à l'initiative des Délégations pour les structures territoriales qui leur sont rattachées et des Directions du Siège pour les Directions à Compétence Nationale qui y sont rattachées. Pour ces dernières, l'élargissement s'effectue au sein du NOD d'implantation de la Direction à Compétence Nationale concernée ou éventuellement des NOD voisins.

Pour l'accès à la classe IV, le bassin d'emploi recouvre l'ensemble de la Délégation ou des Directions à Compétences Nationales retenues.

414 - Conditions de candidature (article 4 de l'accord) *

La promotion est ouverte aux agents contractuels employés à temps complet ou incomplet, et appréciés E ou B lors du dernier entretien d'appréciation.

*BRH 202 RH 51
du 07.09.2002*

Pour prétendre à la promotion, l'agent contractuel doit justifier d'une ancienneté minimale de 3 ans d'activité en continu à La Poste, dans le niveau de fonction. Toutefois pour l'accès aux fonctions I.2, la condition d'ancienneté minimale est réduite à 6 mois. Cette ancienneté acquise au titre du CDI ou du CDII est appréciée à la date de réunion de la commission de validation des candidatures.

* Voir l'imprimé n° 886-1/4 de candidature (à commander à la DAPO)

Pour les ex-agents de droit public ayant opté pour la convention commune donc concernés par le dispositif de promotion, l'ancienneté de trois ans sur le niveau de fonction est déterminée en tenant compte de l'ancienneté totale acquise au titre du contrat de droit public.

S'agissant des agents contractuels employés sous CDII ou CDI à temps incomplet, c'est l'ancienneté au titre du contrat de travail qui est prise en compte, à compter de la date d'arrivée sur la fonction (calcul de date à date) que la durée d'activité journalière ou hebdomadaire comporte des périodes à temps complet ou incomplet.

Exemples :

1 - Un agent contractuel recruté sous CDII le 3 juin 1995 : son ancienneté sera calculée sans tenir compte des périodes non travaillées, du 3 juin 1995 à la date de réunion de la commission de validation.

2 - Un agent contractuel recrutée sous CDI le 10 janvier 1994 pour une durée journalière de 5 heures sur 6 jours soit 30 heures hebdomadaires : son ancienneté sera calculée du 10 janvier 1994 à la date de réunion de la commission de validation.

3 - Un agent contractuel recruté sous CDI le 5 mai 1993 pour une activité hebdomadaire de 3 jours par semaine : son ancienneté sera calculée du 5 mai 1993 à la date de réunion de la commission de validation, en incluant les jours non travaillés.

Pour les agents dont les postes de travail ont été classifiés à un niveau supérieur à celui de leur contrat de travail (art. 8 de l'accord du 12 juillet 1996) et notamment pour ceux dont les postes ont été classifiés en II.1 (art.11 de l'accord susvisé), cette ancienneté est calculée en intégrant le temps d'activité sur le dernier niveau de leur contrat de travail, avant la classification de leur poste de travail.

Pour les agents dont les postes de travail ont été classifiés à un niveau inférieur à celui de leur contrat de travail, la condition de trois ans d'ancienneté dans le niveau de fonction s'apprécie en intégrant la période d'activité correspondant au niveau mentionné au contrat, quelle que soit la classification réelle du poste occupé.

Exemples :

Un agent en distorsion fonctionnelle au moment de la classification et dont le poste a évolué en concordance avec le niveau de contrat initial : l'ancienneté est calculée en intégrant la durée d'activité sur le poste, avant l'évolution.

Un agent en distorsion fonctionnelle au moment de la classification et qui a accepté l'une des deux propositions de postes correspondants au niveau de son contrat : l'ancienneté est calculée en intégrant la durée d'activité sur l'ancien poste, avant la classification.

Un agent en distorsion fonctionnelle au moment de la classification et qui a refusé les deux propositions de postes correspondant au niveau de son contrat. Un avenant au contrat a mis en conformité le niveau de classification avec le niveau réel du poste de travail. L'ancienneté est calculée en intégrant la durée d'activité sur le poste, avant la classification.

Un agent en distorsion fonctionnelle au moment de la classification et pour lequel à ce jour, aucun poste correspondant à son niveau de contrat n'a pu être proposé : l'ancienneté est calculée en intégrant la durée d'activité sur le poste avant le processus de promotion.

Les candidatures litigieuses sont à adresser à la DCRF - Département Promotion et Recrutement.

42 - PROCESSUS DE PROMOTION

421 - Campagne de promotion (article 5 de l'accord)

L'identification et la validation des postes proposés à la promotion des agents contractuels sont effectuées dans le cadre du Plan de Comblement des Postes (PCP). Le volume d'heures de chacun des postes proposé doit être déterminé.

Dès lors, une campagne de promotion est mise en oeuvre afin d'informer les managers et les personnels sur la nature et le nombre de postes ouverts à la promotion des agents contractuels au niveau du NOD ainsi que sur les types de postes et pré-requis éventuels, en précisant les regroupements de fonctions auxquels appartiennent ces postes. Une liste provisoire des postes vacants précisant le volume d'heures est établie et fait l'objet d'une communication.

Cette campagne est déclenchée par le responsable du NOD après validation du PCP et s'effectue sous la forme d'une note adressée à la ligne hiérarchique et aux organisations syndicales.

*NDS n° 211 du
17.12.98*

Cette note d'application locale précise aux personnels :

- les fonctions concernées (nature, classe, niveau) ;
- le nombre de postes offerts et le volume d'heures de chacun le cas échéant ;
- la date limite d'inscription ;
- les conditions de candidature exigées (bassin de candidature - ancienneté, niveau de fonction - appréciation (cf. note de service n° 159 du 24 septembre 1998 figurant à l'article 60 du Recueil PR) et la date à laquelle elles doivent être réalisées (date de réunion de la commission de validation des candidatures) ;
- les modalités de déroulement des épreuves sous la forme d'un visa renvoyant à la présente note.

Dans le même temps, la nature et le nombre de fonctions ouvertes à la promotion des agents contractuels sont portées à la connaissance de ces agents dans les mêmes conditions que celles en vigueur pour les fonctionnaires.

422 - Identification des agents contractuels pouvant être promus (article 6 de l'accord)

L'identification des agents contractuels éventuellement candidats à une promotion s'effectue dans le cadre des entretiens annuels d'appréciation ou lors de l'ouverture des campagnes de promotion. Lors de cet entretien, l'agent informe son N+1 de son souhait de candidater pour une promotion.

La date limite et les conditions de dépôt officiel des candidatures sont précisées lors du lancement de chaque processus de promotion.

Il incombe, dès lors, à l'agent candidat à une promotion, de remplir le formulaire de candidature et de le déposer dans le délai requis auprès du Service gestionnaire RH du NOD compétent.

Un agent contractuel ne peut être candidat à une sélection organisée par un NOD voisin que dans le cadre d'un élargissement du bassin de candidature au NOD dont il relève, et dans la mesure où il ne figure pas déjà dans un vivier relevant du même regroupement de fonctions.

Pour les agents exerçant leurs activités sur plusieurs NOD, le NOD sera celui de l'entité de rattachement.

Exemples :

Le mois M le NOD 1 lance une campagne de promotion pour une sélection de facteurs de secteur. L'agent lauréat entre dans le vivier de facteurs de secteur.

Différents cas sont à envisager :

- ① Si ultérieurement le NOD 1 lance une nouvelle campagne de promotion pour une sélection de guichetier, l'agent lauréat au titre de la campagne de promotion de facteur de secteur, peut à nouveau postuler et entrer dans le vivier de guichetier de son NOD.
- ② Si le NOD 2 lance ultérieurement une campagne de promotion pour une sélection de facteurs de secteur élargi au NOD 1, l'agent déjà lauréat de facteur de secteur dans son NOD, ne peut pas postuler pour entrer dans le vivier de facteurs de secteur du NOD 2.
- ③ Si le NOD 2 lance ultérieurement une campagne de promotion pour une sélection de guichetier élargi au NOD 1, l'agent peut à nouveau postuler et entrer dans le vivier de guichetier du NOD 2.

423 - Avis du N+2 quant à la candidature de l'agent contractuel (article 7 de l'accord)

Un avis sur l'aptitude ou non de l'agent contractuel à candidater est donné par le N+2 dans le cadre de l'évaluation du potentiel. Il est précédé par des échanges entre :

- le N+1 et le N+2
- le N+2 et le fonctionnel de la filière d'accueil.

→ Pour ce faire, il utilisera la grille d'évaluation figurant en annexe 4 du présent article et complétée par le fonctionnel de la filière prenante ⁽¹⁾.

Dans le cas d'un agent contractuel qui exerce ses fonctions dans différents bureaux, l'avis sur l'aptitude ou non est donné par le N + 2 du bureau de rattachement.

Cet avis est communiqué à l'agent qui à compter du jour de sa remise peut formuler un recours devant les commissions compétentes selon les modalités prévues par l'instruction du 23 avril 2001 relative à l'appréciation du personnel à La Poste et par la décision n° 1489 du 2 juillet 2000 relative aux Commissions Consultatives Paritaires compétentes à l'égard des agents contractuels de La Poste.

Les comportements professionnels requis devant être évalués sont ceux définis dans le cadre de l'évaluation du potentiel dans le dispositif des EdA (se reporter à la dernière version du guide d'entretien d'évaluation du potentiel).

Pour résumer, pour être admis à poser sa candidature à une promotion, un agent doit :

- être ACO du NOD concerné, employé à temps complet ou incomplet en CDII (cf. § 413 et 414).
- être positionné sur un des niveaux de la strate à laquelle appartient la fonction recherchée ou être positionné sur un niveau de fonction situé dans la strate immédiatement inférieure.
- justifier, à la date de tenue de la commission de validation des candidatures, de 3 ans d'activité en continu à La Poste dans le niveau de fonction considéré.
- être apprécié B ou E au titre du dernier entretien d'appréciation (millésime d'appréciation fixé dans la note ou circulaire locale ouvrant le dispositif de promotion).
- avoir obtenu un avis favorable dans le cadre de l'évaluation du potentiel à la promotion effectuée par le N+2 (cf. § 423).

NDS n° 51 du 14.08.2003 (1) Des épreuves écrites se substituent à titre exceptionnel à l'évaluation du potentiel pour le dispositif de promotion des salariés II.2 Relations clientèles SF/RGP du 19.10.2003.