

## 43 - CONSEQUENCES DE LA PROMOTION

### 431 - Effets contractuels (article 12 de l'accord)

#### • Effet de la promotion

##### a) agent affecté sur un poste de travail au cours des 12 mois d'inscription au vivier

S'agissant d'une modification du contrat de travail conclu initialement, un avenant prenant en compte la promotion à la date de la prise effective de fonctions sur le nouveau poste est établi et mentionne la nouvelle fonction occupée et son niveau, la rémunération, le lieu de travail, l'existence d'une période probatoire d'une durée initiale d'au plus trois mois, et le cas échéant le changement de type de contrat (transformation d'un CDII en CDI exclusivement).

##### b) agent n'ayant pas eu deux propositions de poste dans les 12 mois d'inscription au vivier (Cf. annexe 1 au présent article)

L'avenant contractuel prenant en compte la promotion est établi à la date anniversaire de l'entrée dans le vivier.

Il comprend les éléments suivants :

- niveau de fonction obtenu
- rémunération

Les autres éléments contractuels seront précisés par un nouvel avenant, lors de prise effective de fonction (nouvelle fonction occupée, lieu de travail et période probatoire).

#### • Période probatoire

La période probatoire commence lors de la prise effective du nouveau poste. Son début et son terme doivent être précisés par avenant au contrat de travail (Annexe 2 au présent article).

Le renouvellement motivé de la période probatoire doit rester exceptionnel et lié à des circonstances particulières, telles que des difficultés d'adaptation, des absences non imputables à l'agent, etc. Ce renouvellement qui doit être impérativement notifié concerne uniquement les niveaux II.3 à III.3.

Les absences imputables à l'agent (prise de congés payés, maladie etc...) voient repousser le terme de cette période probatoire d'une durée équivalente à celle de l'absence concernée.

Dans l'hypothèse où la période probatoire ne s'avérerait pas concluante, la CCP est obligatoirement consultée. A ce titre, l'agent se voit notifier, avant son terme, que sa réintégration sur ses anciennes fonctions est envisagée et que de ce fait, la CCP va être saisie.

La CCP émet un avis motivé sur la décision envisagée.

Dans le cas exceptionnel où la CCP ne peut être tenue et la décision notifiée avant la fin de la période probatoire, dans l'attente de l'avis rendu par la CCP, l'agent est informé de la mesure provisoire prise à son encontre à savoir :

- soit la réintégration provisoire sur le poste qu'il occupait précédemment si celui-ci est toujours vacant, ou à défaut sur un poste de même niveau et d'une durée équivalente que celui précédemment détenu dans un lieu proche soit de sa précédente résidence soit de sa résidence d'affectation actuelle,

- soit le maintien provisoire sur sa fonction actuelle.

En tout état de cause, la rémunération de l'agent est maintenue jusqu'à la notification de la décision prise par le responsable du NOD à l'issue de l'avis rendu par la CCP. Si la décision de réintégrer est maintenue, l'agent se voit par avenant soit notifier sa réintégration s'il avait été maintenu soit confirmer sa réintégration si celle-ci était provisoire, et ce, dans les mêmes conditions de classification et de rémunération détenues avant la promotion.

La décision du responsable du NOD fait l'objet d'une confirmation par avenant.

Si la décision de maintenir l'agent sur la nouvelle fonction est décidée, ce dernier se voit notifier soit sa réintégration sur la fonction de promotion, soit son maintien définitif.

En cas de refus de l'agent de réintégrer son précédent poste ou un poste de même niveau, il est fait application des dispositions des articles 68 et suivants de la Convention Commune La Poste-France Télécom.

### **432 - Formation (article 13 de l'accord)**

Tout agent promu bénéficie d'une formation adaptée à ses nouvelles fonctions dans les mêmes conditions que celles actuellement en vigueur pour l'ensemble du personnel de La Poste.

Elle intervient si possible avant la prise effective des nouvelles fonctions. Lorsque la formation intervient préalablement à la prise effective du nouveau poste, la durée de cette formation ne peut s'imputer sur la durée de la période probatoire telle que mentionnée plus haut.

### **433 - Effets pécuniaires (article 14 de l'accord)**

Voir l'article 135 du chapitre 3 du présent Recueil.

## 44 - DISPOSITIF DE CONTROLE INTERNE : RISQUES MAJEURS

Le processus de promotion des agents contractuels est une étape importante dans la carrière des personnels contractuels. Il est donc essentiel que les risques majeurs de ce processus soient circonscrits.

Il appartient, en conséquence, au responsable du NOD, des ressources humaines et au hiérarchique intervenant dans le processus de promotion, de veiller à l'application stricte des règles de procédure prévues, en particulier en ce qui concerne les points suivants :

Etape de la procédure	Acteurs	Risques	Conséquences du risque
<b>Commission de validation</b>	Responsable RH de l'entité, fonctionnel de la filière, collaborateurs du directeur ( cf. supra § 424)	Non-consultation de la commission de validation	Annulation de la procédure
<b>Etablissement de la liste des candidats retenus</b>	Responsable du NOD ou son représentant dûment mandaté	Liste non signée par le responsable du NOD ou son représentant dûment mandaté	Annulation de la procédure
<b>Etablissement de la liste des candidats aptes professionnellement</b>	Responsable du NOD ou son représentant dûment mandaté	Liste non signée par le responsable du NOD ou son représentant dûment mandaté	Annulation de la procédure
<b>Notification individuelle des résultats</b>	Responsable du NOD ou son représentant dûment mandaté	Notification non signée par le responsable du NOD ou son représentant dûment mandaté	Annulation de la procédure
<b>Réunion du jury</b>	Jury	- Membres du jury non formés, - Manques d'impartialité	Agent inapte professionnellement
<b>Vérification de l'aptitude physique</b>	Médecine de contrôle	Candidat inapte physiquement	Reclassement
<b>Commission consultative paritaire</b>	Responsable du NOD ou son représentant dûment mandaté	- Commission consultative paritaire non tenue, - délai d'organisation de la CCP trop long	- Vice de forme dans la décision concernant le candidat, - Retard dans la phase du processus de promotion

NDS n° 211 du 17.12.98

## 45 - CONTROLE SUR LES OPERATIONS DE PROMOTION

Les différents contrôles seront exercés dans le respect des modalités prévues par les instructions des 3 juin et 5 juillet 1996 (BLP CAB/CJF 1004 et CAB/CJF 1008) sur le contrôle interne à La Poste. Dans ce cadre, le contrôle de premier degré relève du responsable du NOD et le contrôle de deuxième degré est exercé par le niveau supérieur (délégation, DRHS, DCRF)<sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Devenue DNF

Dans le cadre d'un contrôle de deuxième degré, les conditions de mise en œuvre du dispositif de promotion seront vérifiées, avant le début des épreuves, par la communication des supports portant campagne de promotion et lancement du processus de promotion :

- à la DRHRS/MACER pour les sélections mises en œuvre par les directions nationales,
- à la délégation pour les sélections mises en œuvre par les NOD.

Le contrôle portera sur :

- l'existence d'un processus de communication (note d'ouverture de la campagne de promotion et circulaire de lancement du dispositif),
- le respect des modalités de comblement des postes (conditions d'exécution du PCP, respect de la hiérarchisation des modalités de comblement),
- les conditions d'application des règles de promotion (bassin de candidature, conditions de candidature, ancienneté, appréciation).

Dans le cadre du système d'information sur les sélections à La Poste, un suivi des dispositifs de promotion des agents contractuels sera assuré dans un premier temps par la remontée :

- de l'ensemble des listes d'admission en vivier publiées par les directions nationales et par les NOD via les délégations,
- du support d'information envoyé par la DCRF <sup>(1)</sup>.

BRH 1998 RH 42 suite

## **46 - APPLICATION DE L'ACCORD DANS LE TEMPS**

### **461 - Durée (chapitre V de l'accord)**

L'accord du 24 avril 1998 est valable pour une durée d'un an à compter de cette date et se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

### **462 - Révision (chapitre VI de l'accord)**

Chaque partie signataire peut demander la révision de l'accord du 24 avril 1998. La demande de révision doit être accompagnée d'un nouveau projet de texte relatif 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 deux mois à compter de la date de l'avis de réception.

Les clauses, dont la modification est demandée, resteront en vigueur jusqu'à la mise en application des clauses nouvelles qui leur seront éventuellement substituées.

### **463 - Dénonciation (chapitre VII de l'accord)**

Toute demande de dénonciation de l'accord du 24 avril 1998 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. Passé ce délai, la partie ayant dénoncé l'accord sera considérée comme s'en étant retiré.

## ANNEXE 1

### Avenant concernant un agent promu à la date anniversaire d'entrée dans le vivier

Avenant au contrat de travail conclu le .....

Entre LA POSTE, représentée par .....

d'une part

et M, Mme, Mlle : .....

Niveau de recrutement .....

Affectation .....

d'autre part

#### Article premier

##### *Objet*

Dans le cadre du dispositif relatif à la promotion, M ..... est entré en date du ..... dans le vivier correspondant à un nouveau niveau de fonction, et pour lequel deux postes devaient lui être proposés dans les 12 mois.

Conformément à l'article 11 de l'accord du 24 avril 1998, les deux postes n'ayant pu à ce jour être proposé à M ..... , le contrat signé entre les parties se trouve donc automatiquement porté au niveau de promotion atteint.

Dans l'attente d'une proposition ultérieure d'affectation sur un poste correspondant à son nouveau niveau de fonction, M ..... est maintenu sur son poste actuel, à savoir .....

#### Article 2

##### *Rémunération*

Conformément à l'article 11 de l'accord précité, les effets pécuniaires sont appliqués à M ..... à la date anniversaire de son entrée dans le vivier soit le .....

Le contractant percevra une rémunération correspondant à son niveau de qualification, sur la base d'un salaire mensuel brut de ..... (soit sur la base annuelle de ..... €). Ce salaire de base sera complété par le complément Poste et les indemnités en vigueur à LA POSTE.

M ..... se verra proposer [un] <sup>(1)</sup> ou [successivement deux postes] <sup>(1)</sup> du niveau correspondant au niveau de fonction résultant de la promotion.

Dans le cas où M ..... refuserait [la] ou [les deux] <sup>(1)</sup> proposition(s) qui lui serai(en)t faite(s), M ..... se verra réintégré dans son niveau de fonction et de rémunération antérieures sans perdre le gain pécuniaire acquis au cours de la période transitoire.

<sup>(1)</sup> Rayer la mention inutile selon qu'un ou qu'aucun poste lui a été proposé au cours des 12 mois de séjour dans le vivier.

Article 3  
*Période probatoire*

Lors de la prise effective de ses nouvelles fonctions, M ..... se verra opposer une période probatoire de ..... <indiquer la durée> ....., qui prendra fin le ..... dont les effets de la promotion ne deviendront définitivement acquis qu'à son terme.

Elle pourra éventuellement être renouvelée une fois au plus pour une période équivalente. (2)

Toute période d'interruption entraînant la suspension de ladite période (congés payés, maladie...) la prolongera d'autant.

Dans le cas où cette période ne serait pas concluante, l'agent sera réintégré soit sur son poste initial soit sur un poste de niveau de classification équivalent.

L'agent retrouvera alors le niveau de rémunération qu'il détenait avant la promotion, le cas échéant prenant en compte l'ancienneté acquise depuis la promotion.

Toutefois dans le cas où la CCP ne peut être réunie avant la fin de période probatoire, le contractant se verra notifier avant son terme, une décision provisoire soit de réintégration, soit de maintien, dans l'attente de l'avis rendu par la CCP.

A l'issue de cet avis, il se verra notifier la décision définitive prise à son encontre.

---

(2) *Le renouvellement de la période probatoire ne concerne que les agents relevant des niveaux de classification II-3 à III-3.*

## ANNEXE 2

### Avenant prévoyant une période probatoire

Avenant au contrat de travail conclu le .....

Entre LA POSTE, représentée par .....

d'une part

et M, Mme, Mlle : .....

Niveau de recrutement .....

Affectation .....

d'autre part

#### Article premier

##### *Lieu de travail et fonctions*

A compter du ..... M ..... exercera les fonctions de ..... à ..... <préciser le nom du ou des établissements>

Les fonctions qui lui sont confiées relèvent du niveau de classification .....

#### Article 2

##### *Durée du travail, répartition*

Employé à temps complet (1), la durée journalière <ou hebdomadaire> du travail est celle prévue pour l'ensemble du personnel du service ou de l'établissement dans lequel le contractant est affecté, soit : <indiquer l'horaire hebdomadaire de travail par référence au règlement d'établissement (instruction du 23 avril 1997 doc RH 52)>.

Employé à temps incomplet (1), vous effectuerez ..... heures par semaine réparties comme suit :

..... heures le	de ..... à .....
..... heures le	de ..... à .....
..... heures le	de ..... à .....
..... heures le	de ..... à .....
..... heures le	de ..... à .....
..... heures le	de ..... à .....

#### Article 3

##### *Rémunération*

Le contractant percevra une rémunération correspondant à son niveau de qualification, sur la base d'un salaire mensuel brut de ..... (soit sur la base annuelle de ..... €). Ce salaire de base sera complété par le complément Poste et les indemnités en vigueur à La Poste.

#### Article 4

##### *période probatoire*

La promotion et tous les effets qui y sont attachés ne deviendront définitivement acquis qu'à l'issue d'une période probatoire de ..... <indiquer la durée> ....., qui prendra fin le .....

Toute période d'interruption entraînant la suspension de ladite période (congés payés, maladie...) la prolongera d'autant.

Dans le cas où cette période ne serait pas concluante, l'agent sera réintégré soit sur son poste initial soit sur un poste de niveau de classification équivalent.

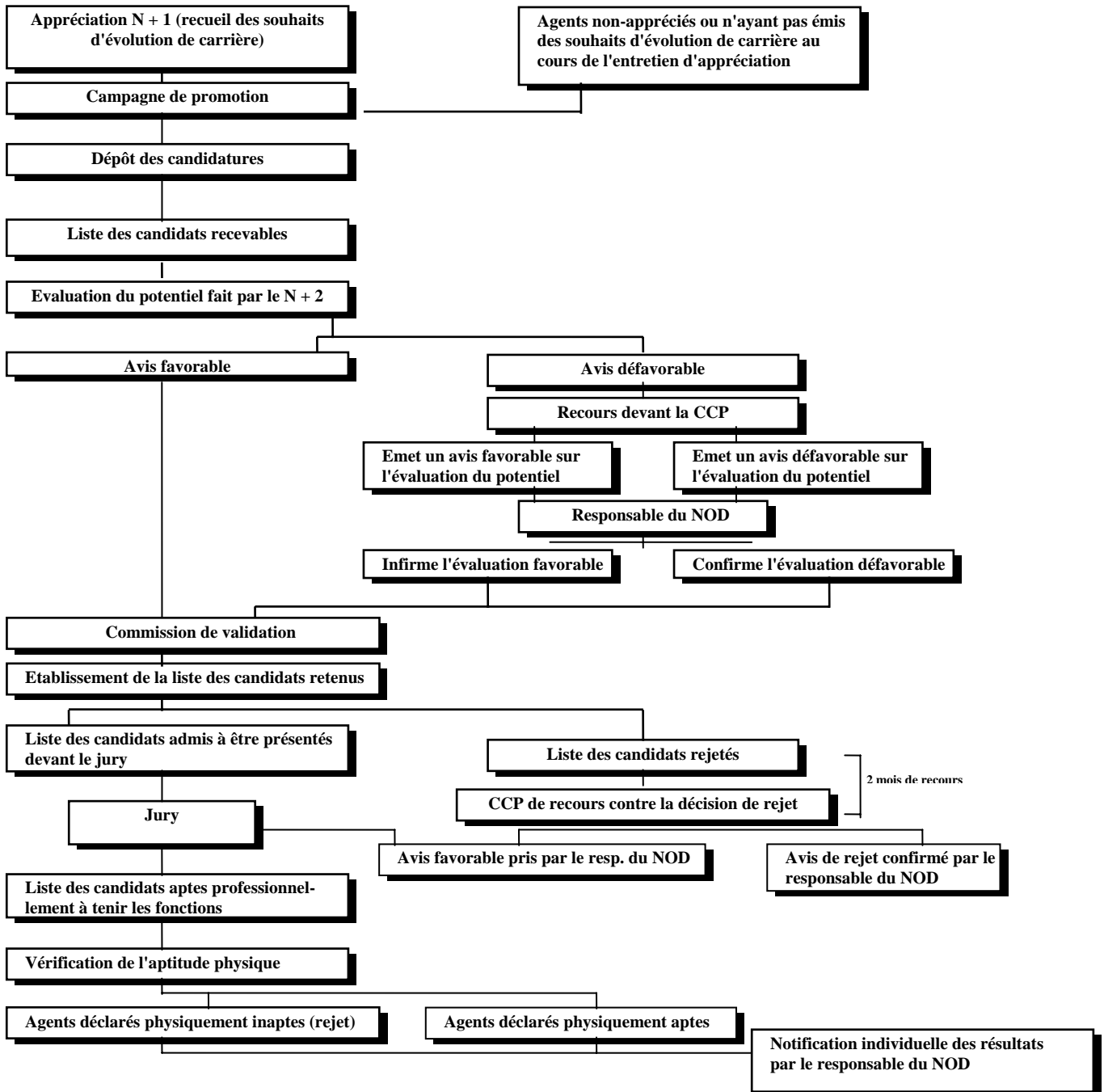
L'agent retrouvera alors le niveau de rémunération qu'il détenait avant la promotion, le cas échéant prenant en compte l'ancienneté acquise depuis la promotion.

Toutefois dans le cas où la CCP ne peut être réunie avant la fin de période probatoire, le contractant se verra notifier avant son terme, une décision provisoire soit de réintégration, soit de maintien, dans l'attente de l'avis rendu par la CCP.

A l'issue de cet avis, il se verra notifier la décision définitive prise à son encontre.



LA PROMOTION DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PRIVE



**ANNEXE 4**  
**ANNEXE A L'ARTICLE 423**

**EVALUATION DU POTENTIEL A LA PROMOTION**

CAMPAGNE DE PROMOTION	
Regroupement de fonctions ou spécialité : NOD : Délégation :	Niveau :

PERSONNE EVALUEE
Nom :
Prénom :
Fonction :
Niveau de fonction :
Bureau ou service :

EVALUATEUR
Nom :
Prénom :
Fonction :
Bureau ou service :

FONCTIONNEL
Nom :
Prénom :
Fonction :
Service :

ANNEXE 4 (SUITE)

**GRILLE D'EVALUATION DU POTENTIEL A LA PROMOTION**

Inscrire selon le regroupement de fonctions et son niveau les comportements professionnels à évaluer	Evaluation du comportement			Motivation de l'évaluation
Comportements professionnels	1	2	3	<b>Citez des faits et éléments étayant cette évaluation</b>

## ANNEXE 4 (SUITE)


**1 - Capacités insuffisantes ou non démontrées** quant à la mise en oeuvre du comportement requis dans le futur regroupement de fonctions    
**2 - Bonnes capacités** quant à la mise en oeuvre du comportement requis dans le futur regroupement de fonctions.    
**3 - Excellentes capacités** quant à la mise en oeuvre du comportement requis dans le futur regroupement de fonctions

<b>AVIS DU FONCTIONNEL DE LA FILIERE PRENANTE</b>	
Avis littéral :	
<b>PRONOSTIC D'ADAPTATION AUX FONCTIONS RECHERCHEES A REMPLIR PAR LE N+2</b>	
Points forts :	Pronostic d'adaptation aux fonctions recherchées (Avis littéral)
Points à consolider :	
Contre-indications éventuelles :	

## ANNEXE 4 (SUITE)

### NOTIFICATION A L'AGENT

Date de l'entretien :

Résultat transmis à l'agent le :

Les agents peuvent déposer un recours dans un délai de 15 jours francs (sauf empêchement reconnu et justifié), à compter de la date de notification du résultat de l'évaluation du potentiel, non compris le jour de dépôt du recours.

### OBSERVATIONS DE L'AGENT

Date  
Signature de l'agent :

Date :  
Signature de l'évaluateur :

Date :  
Signature du fonctionnel :

## ANNEXE 5

### DISPOSITIF DE PROMOTION DES SALARIES II.2 RELATIONS CLIENTELES SF/RGP DU 19.10.2003

#### EPREUVES ECRITES

*(Elles se substituent à titre exceptionnel à l'évaluation du potentiel).*

Les épreuves écrites du dispositif de promotion II.2 Relations Clientèles SF/RGP sont communes pour les salariés et les fonctionnaires.

Le tableau ci-après précise les caractéristiques des épreuves :

Nature des épreuves	Coefficient	Durée
Questionnaire à choix multiple (QCM) spécifique au domaine visé par la sélection	3	45 min
Mises en situation sur la base de questions à choix multiples	2	1 h 15

#### LA COMMISSION DE VALIDATION DES CANDIDATURES

Compte tenu des modifications apportées par le paragraphe I de la présente note, la date de tenue des commissions de validation des candidatures est reportée au 13 novembre.

## **5 - DISCIPLINE**

(Cf. Chapitre 10 du présent Recueil).