

6 - OPERATION DE CLASSIFICATION SUITE A LA SIGNATURE D'UN AVENANT A L'ACCORD DU 12.07.1996

60 - PREAMBULE - HISTORIQUE

Le texte fondateur de la classification des fonctions des salariés est constitué par le chapitre 1 de l'accord d'entreprise pour l'amélioration de la gestion des ACO régis par la CC signé le 12 juillet 1996 et repris dans le BRH 1996 RH 65.

Ce texte figure en annexe au présent chapitre.

Cet accord a été précisé par le BRH 1996 RH 70 "mise en oeuvre de la classification des postes de travail occupés par les ACO régis par la CC" et la note de service n° 235 du 12 novembre 1996.

Ces deux textes pour leur partie historique ont été placés en annexe au présent chapitre. Les imprimés qui figuraient en annexe de ces deux textes n'ont pas été conservés.

S'agissant des salariés relevant des niveaux de classification I.1 à II.1, l'accord de 1996 a été modifié par l'avenant du 9 juillet 2002 (BRH 2002 RH 49). La mise en oeuvre des opérations de révision des rattachements de cette catégorie d'agents figure dans la note de service n° 62 du 12 septembre 2002.

Seuls ces deux derniers textes ainsi que les dispositions toujours d'actualité des anciens textes ont été placés dans le corps du texte.

Les imprimés qui figurent en annexe sont ceux annexés aux textes les plus récents.

Le présent texte précise les modifications apportées par l'avenant à l'accord du 12 juillet 1996 signé le 9 juillet 2002 par La Poste et quatre organisations syndicales (FO, CFDT, CFTC, CGC).

Celui-ci permet désormais le positionnement sur une fonction de La Poste de niveau I.1 à II.1, et non plus sur un groupe fonctionnel, des salariés exerçant une activité homogène.

Il distingue par ailleurs, en lieu et place du groupe fonctionnel B, les groupes fonctionnels B1 et B2 qui correspondent respectivement aux niveaux de classification I.2 et I.3.

Il supprime, en outre, le seuil de 20 heures hebdomadaires (ou 920 heures annuelles) qui conditionnait précédemment le positionnement dans le groupe fonctionnel C pour les salariés effectuant des activités classifiées II.1 pour au moins 40 % de leur temps de travail. Seule est donc prise en compte la nature de l'activité effectuée, et non plus la durée de travail.

Cet avenant renvoie enfin aux dispositions de l'accord du 12 juillet 1996 (figurant en annexe au présent chapitre) s'agissant des modalités de mise en oeuvre des nouvelles opérations de classification qui en découlent.

Ces modalités sont rappelées et précisées ci-après (note de service n° 62 du 12.09.02).

BRH 2002 RH 49, art. 2
≠

Les dispositions définies ci-après ont été mises en oeuvre conformément aux modalités définies au chapitre 1 de l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 pour l'amélioration de la gestion des agents contractuels régis par la Convention Commune La Poste – France Télécom figurant en annexe au présent article.

Ainsi, les dispositions définies ci-après (article 1 de l'avenant) entrent en vigueur à la date de signature du présent avenant à l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 pour l'amélioration de la gestion des agents contractuels régis par la Convention Commune La Poste – France Télécom.

A l'issue d'une nouvelle opération de classification, les avenants aux contrats de travail établis, le cas échéant, en application des dispositions figurant ci-après, entrent en vigueur dès leur signature. Toutefois, tous les effets pécuniaires prennent date au 1^{er} juillet 2002 pour les contrats de travail en cours de validité à cette date.

Le reste de l'accord sans changement.

NDS n° 62 du 12.09.02

61 - DISPOSITIONS GENERALES

Les postes de travail occupés par les salariés sous Convention Commune relevant des niveaux de classification I.1 à II.1 sont classifiés selon les principes déterminés par l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 modifié par l'avenant du 9 juillet 2002 dans le présent chapitre.

611 - Champ d'application

Sont visés par les opérations de classification les postes de travail occupés par des salariés sous Convention Commune relevant des niveaux I.1 à II.1, c'est-à-dire positionnés aujourd'hui sur les groupes fonctionnels A, B ou C, tels que définis par la circulaire du 28 août 1996 visée en référence.

Sont également concernés, s'il y a lieu, les salariés positionnés sur des groupes fonctionnels provisoires (D, E, F...) dont le contrat de travail relève des niveaux I.1 à II.1, et dont la situation n'aurait pas encore été régularisée par le biais de l'instruction du 10 juillet 2002 relative à la maintenance des fonctions (BRH 2002 Doc RH 37. Voir Recueil PQ, chap. 1)

Sont exclus en revanche des opérations de classification décrites dans le présent texte les salariés dont le contrat de travail relève des niveaux de classification I.1 à II.1, mais dont le poste de travail relèverait, manifestement, d'un niveau de classification supérieur ou égal au niveau II.2. L'examen de la situation de ces salariés fera l'objet d'un dispositif particulier, dont les principes sont en cours d'élaboration.

612 - Principes

Lorsque les postes de travail faisant l'objet d'une classification dans le cadre des présentes dispositions sont constitués d'une polyvalence d'activités, ces postes sont rattachés à une fonction de La Poste si l'application des règles relatives à la constitution des groupes fonctionnels le permet.

- *Exemple 1 - Cas d'un salarié exerçant des activités de guichetier pour 40% de son temps de travail et d'agent de cabine pour 60% de son temps de travail : son poste de travail sera rattaché à la fonction n° 390 guichetier/agent de cabine.*
- *Exemple 2 - Cas d'un salarié exerçant des activités de guichetier pour 35% de son temps de travail, d'agent de comptabilité pour 30% de son temps de travail et d'agent des services de tri en établissement pour 35% de son temps de travail : son poste de travail sera rattaché au groupe fonctionnel C.*

Les opérations de classification des postes de travail occupés par les salariés sous Convention Commune relevant des niveaux I.1 à II.1 se déroulent en quatre phases :

- la description des activités effectivement exercées par l'agent,

- le rattachement du poste de travail à une fonction définie dans le référentiel des fonctions de La Poste ou à un groupe fonctionnel, à partir de la description des activités exercées,
- la notification du niveau retenu à l'agent et l'ouverture d'une éventuelle procédure de recours,
- la comparaison du contrat de travail avec les activités décrites et le niveau retenu, et la proposition d'un avenant si nécessaire.

La classification des salariés sous Convention Commune relevant des niveaux I.1 à II.1 repose sur les activités effectivement exercées, décrites dans le descriptif type de poste (annexe 1).

L'analyse de ces éléments permet de déterminer la fonction de La Poste correspondante ou le groupe fonctionnel auquel appartient le salarié, et de définir le niveau de fonction du poste de travail de l'agent.

613 - Le calendrier des opérations de classification

Les opérations de classification des postes de travail tenus par les salariés sous Convention Commune relevant des niveaux I.1 à II.1 ont été effectuées dès réception de la présente note de service et ont pris fin le 31 mars 2003, selon le calendrier suivant :

- opérations de description des activités : avant le 31 décembre 2002 ;
- tenue des comités de classification des postes de travail : avant le 20 janvier 2003 ;
- notifications : avant le 3 février 2003 ;
- examen des recours éventuels : avant le 20 mars 2003.

614 - La période de référence

La période de référence pour apprécier les activités exercées par le salarié occupant le poste visé par les opérations de classification s'étend du 9 juillet 2001 au 9 juillet 2002.

Toutefois, pour les salariés recrutés après le 1^{er} janvier 2002, la période de référence s'étendra entre la date de leur prise de fonction et la date du premier anniversaire de celle-ci, date de mise en œuvre des opérations de classification de leur poste.

Pour les salariés recrutés entre le 9 juillet 2001 et le 1^{er} janvier 2002 et qui auront au 31 décembre 2002 au moins un an d'ancienneté sur leur poste de travail, la période de référence s'étendra du jour de leur prise de fonction au 9 juillet 2002. Leur temps et leur type d'activités durant cette période seront proratisés sur l'équivalent d'une année de pleine activité.

Par ailleurs, pour les salariés recrutés après le 1^{er} janvier 2002, il conviendra, le cas échéant, d'adapter le calendrier détaillé au paragraphe 613, les opérations de classification ne pouvant pas toujours être réalisées dans les délais impartis compte tenu de la période de référence. Il conviendra néanmoins, dans toute la mesure du possible, de limiter le nombre de réunions du comité de classification en groupant si nécessaire l'examen des dossiers des salariés concernés.

62 - PROCEDURE DE CLASSIFICATION

Les opérations de classification des postes de travail des salariés sous Convention Commune relevant des niveaux I.1 à II.1 s'effectuent sous la responsabilité des responsables des Niveaux Opérationnels de Déconcentration (NOD).

621 - Description des activités exercées

En collaboration avec leur hiérarchie, les salariés établissent un descriptif de leur poste de travail et des activités qu'ils exercent effectivement ⁽¹⁾ à partir d'un descriptif type. Celui-ci est complété par le salarié et le responsable de l'établissement dans lequel il exerce la majorité de ses activités.

Si ce dernier ne peut être déterminé, le descriptif type est co-signé par le DRH du NOD.

Les responsables des NOD centralisent les descriptifs type de poste de travail.

622 - Comité de classification des postes de travail

Les opérations de classification des postes de travail des salariés sous Convention Commune des niveaux I.1 à II.1 donnent lieu à la réunion, au niveau de chaque NOD, d'un comité de classification.

Le comité de classification est placé sous l'autorité du responsable du NOD ou de son représentant, le DRH du NOD, et comprend les responsables ou correspondants RH du NOD pour chacun des métiers et activités.

Le comité de classification analyse les descriptifs type de poste de travail et arrête, pour chaque salarié concerné, selon les modalités définies au paragraphe 623 ci-après, le niveau de fonction ou du groupe fonctionnel correspondant au poste de travail de l'agent. Les décisions du comité de classification sont consignées dans un document récapitulatif (annexe 2).

BRH 2002 RH 49
du 13.08.02 et NDS n° 62

623 - Classification des postes de travail

La classification des postes de travail des salariés sous Convention Commune relevant des niveaux I.1 à II.1 s'opère à partir des activités réellement exercées, décrites dans le descriptif type de poste. Trois résultats sont possibles à l'issue de la phase de description :

A - Les activités du poste de travail correspondent à celles d'une fonction de La Poste

Sous réserve du principe énoncé au paragraphe 612 ci-dessus, lorsque les activités du poste de travail correspondent à celles d'une fonction de La Poste, le poste de travail est classifié sur le niveau de la fonction de La Poste à laquelle il correspond. Par ailleurs, le salarié doit être rattaché au code de la fonction ainsi déterminée.

B - Les activités du poste de travail correspondent à celles d'un groupe fonctionnel de La Poste A, B1, B2 ou C

Le groupe fonctionnel A, constitué des postes comportant des activités de nettoyage, de gardiennage, de courrier interne, de distribution de PC ou de PCC ou de fonctions de La Poste classifiées I-1, pour 60 % et plus du temps de travail. Ce groupe fonctionnel correspond au niveau de contrat ACC 11 (I-1).

⁽¹⁾ C'est-à-dire, bien entendu, la totalité des activités exercées à la fois au titre du contrat de travail et des avenants éventuels modifiant de manière permanente ledit contrat.

Le groupe fonctionnel B1, constitué des postes comportant des activités de tri, d'acheminement, de distribution ou de fonctions de La Poste classifiées I.2 au moins ⁽¹⁾ 40 % du temps de travail et ne remplissant pas les conditions pour relever du groupe fonctionnel B2 ou du groupe fonctionnel C (c'est-à-dire ne comportant pas des activités relevant de fonctions de La Poste classifiées I.3 pour au moins 40 % du temps de travail, et ne comportant pas des activités de guichet ou de fonctions de La Poste classifiées II.1 pour au moins 40 % du temps de travail). Ce groupe fonctionnel correspond au niveau de contrat ACC12 (I.2).

Le groupe fonctionnel B2, constitué des postes comportant des activités relevant de fonctions de La Poste classifiées I.3 pour au moins ⁽¹⁾ 40 % du temps de travail et remplissant pas les conditions pour relever du groupe fonctionnel C (c'est-à-dire ne comportant pas des activités de guichet ou de fonctions de La Poste classifiées II.1 pour au moins 40 % du temps de travail). Ce groupe fonctionnel correspond au niveau de contrat ACC13 (I.3).

Le groupe fonctionnel C, constitué des postes comportant des activités de guichet ou de fonctions de La Poste classifiées II-1 pour au moins 40 % du temps de travail. Ce groupe fonctionnel correspond au niveau de contrat ACC 21 (II-1).

C - Les activités du poste de travail correspondent à un poste de travail atypique

Si le poste de travail est atypique et ne correspond ni à une fonction répertoriée de La Poste, ni à un groupe fonctionnel, le poste de travail est classifié sur un niveau de fonction après description détaillée et évaluation, selon les modalités suivantes.

- Pour les services territoriaux, le DRH du département transmet la description détaillée au DRH de la Délégation qui l'étudie et propose un niveau de classification du poste de travail.

Cette proposition de classification est transmise pour validation à la Direction de la Réglementation des Ressources Humaines et au responsable RH de la Direction de métier ou d'activité concernée.

- Lorsqu'il s'agit d'un poste atypique localisé dans une DCN ou dans un établissement relevant d'une DCN, la description détaillée est transmise au responsable RH de la DCN qui l'étudie et propose un niveau de classification du poste de travail.

Cette proposition de classification est transmise pour validation à la Direction de la Réglementation des Ressources Humaines et au responsable RH de la Direction de métier ou d'activité concernée.

Lorsque la classification est établie, elle est notifiée à la DCN.

- Lorsqu'il s'agit d'un poste atypique en CRSF, la description détaillée est transmise au DRH de la DESF qui l'étudie et propose un niveau de classification du poste de travail.

Cette proposition de classification est transmise à la Direction de la Réglementation des Ressources Humaines et au DRH de la DCFRGP pour validation.

Lorsque la classification est établie, elle est notifiée au NOD (CRSF) via la DESF. Lorsqu'il s'agit d'un poste atypique en CRSF implanté dans un département d'Outre-Mer, la description détaillée est transmise au DRH de la DPOM qui l'étudie et propose à la Direction de la Réglementation des Ressources Humaines un niveau de classification du poste de travail, laquelle sollicitera l'avis du DRH de la DCFRGP.

⁽¹⁾ Précision apportée par rapport à la rédaction de l'avenant du 9 juillet 2002 à l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 (circulaire du 13 août 2002, BRH 2002 RH 49)

D - Cas particulier : postes de travail rattachés à un niveau de classification égal ou supérieur au niveau II.2

Dans l'hypothèse où, en application des modalités définies au présent paragraphe (et notamment des règles relatives à la constitution des groupes fonctionnels), l'analyse des descriptifs type de poste de travail pourrait entraîner le rattachement des salariés concernés à une fonction correspondant à un niveau de classification égal ou supérieur au niveau II.2, le comité de classification ne procédera pas à la modification de la classification de ces postes de travail, et renverra leur examen, selon les cas, soit à un processus général de maintenance des postes de travail, soit au dispositif particulier évoqué au paragraphe 611 ci-dessus.

63 - NOTIFICATION DU NIVEAU DE CLASSIFICATION ET POSSIBILITES DE RECOURS

631 - Notification

Le niveau constaté, à l'issue des opérations de classification du poste de travail et sur la base des décisions du comité de classification, est notifié par écrit (annexe 3) au salarié concerné lors d'un entretien conduit par le responsable de l'établissement de la principale activité ou, à défaut de pouvoir déterminer celui-ci, par le Responsable RH du groupement.

632 - Possibilité de recours

Le salarié dispose d'un délai de 21 jours à compter de cet entretien pour accepter le niveau de classification de son poste de travail ou exercer, par écrit, sur la fiche prévue à cet effet (annexe 4), son droit de recours devant une commission ad hoc, conformément à l'article 6 de l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 (circulaire du 28 août 1996 Doc RH 65, figurant en annexe au présent article).

Cette commission est la même que celle instituée pour la maintenance des postes de travail tenus par les agents contractuels appartenant aux groupes fonctionnels A, B ou C (cf. note de service n°191 du 26 juillet 2000, § 72 ci-après du présent chapitre).

En cas de recours, la classification définitive ne prend effet qu'à l'issue de cette procédure.

A - Contenu du recours

Le recours ne peut porter que sur la conformité des activités effectivement exercées par l'agent avec celles contenues dans le descriptif type de poste, ou sur les activités prises en compte pour classer le poste.

B - Compétences et fonctionnement de la commission ad hoc

La commission de recours ad hoc examine, dans un délai de 45 jours après la date de notification du niveau de classification, tous les recours déposés par les salariés et recherche un consensus sur la proposition qu'elle est amenée à formuler.

Elle est composée de représentants de La Poste et des organisations syndicales représentatives à l'échelon national.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national désigne un représentant à la commission de recours ad hoc. Il peut se faire accompagner d'un expert.

La composition de la commission de recours (pour les représentants de La Poste qui y participent) est détaillée dans le tableau ci-après.

Les dossiers examinés par la commission de recours ad hoc devront être transmis aux représentants des organisations syndicales, huit jours au moins avant la réunion.

La commission examine le recours à partir du contenu du dossier de classification du poste de travail du salarié et propose l'une des solutions suivantes :

- le rejet du recours et le maintien du résultat de la classification du poste de travail tel que résultant de la décision du comité de classification ;
- le rattachement du poste de travail du salarié à un autre niveau de classification.

La commission motive, dans tous les cas, sa proposition.

Le responsable du NOD, le Directeur de la DESF ou le Directeur de la DRRH, selon le niveau de la commission de recours ad hoc, décide, sur proposition de la commission de recours, de la suite donnée au recours. Selon la nature du dossier, soit le recours est rejeté, soit la proposition de classification du poste de travail est modifiée.

Le procès-verbal de la réunion de la commission de recours ad hoc sera transmis aux représentants des organisations syndicales.

Dans les deux cas, le dossier est renvoyé au chef d'établissement ou au chef de service pour notification.

C - Notification au salarié

Le salarié est informé, lors d'un entretien avec son supérieur hiérarchique immédiat, des suites données au recours qu'il a déposé et la notification correspondante lui est remise (annexe 5).

| COMPOSITION DE LA COMMISSION DE RECOURS POUR CE QUI CONCERNE LES REPRESENTANTS DE LA POSTE ⁽¹⁾ | | |
|--|--|---|
| Localisation du poste de travail | Siège de la commission de recours | Composition de la commission de recours |
| <ul style="list-style-type: none">- Bureau de Poste- Centre de tri- Centre de distribution- Centre courrier de type 1- Groupement postal- Direction départementale- CRSF des DOM | Direction départementale | <ul style="list-style-type: none">- Le responsable du NOD concerné ou son représentant, président- Le DRH du NOD ou son représentant- Un représentant de chaque direction de métier ou d'activité concernée- Un secrétaire de séance |
| <ul style="list-style-type: none">- Agence Dilipack- Agence Coliposte- Plateforme colis | Délégation siège de la DOC | |

⁽¹⁾ Par ailleurs, chaque organisation syndicale représentative au niveau national désigne un représentant à la commission de recours ad hoc. Il peut se faire accompagner d'un expert.

| COMPOSITION DE LA COMMISSION DE RECOURS POUR CE QUI CONCERNE LES REPRESENTANTS DE LA POSTE ⁽¹⁾ | | |
|---|----------------|---|
| - Etablissement rattaché à une DCN | DCN compétente | |
| - CRSF | DESF | <ul style="list-style-type: none"> - Le Directeur de la DESF ou son représentant, président - Le DRH de la DESF ou son représentant - Le DRH de la DCFRGP ou son représentant - Un secrétaire de séance |
| <ul style="list-style-type: none"> - Direction à compétence nationale - Direction de La Poste de Corse - Direction de La Poste d'Outre-Mer - Siège des délégations territoriales - Siège de La Poste | DRRH | <ul style="list-style-type: none"> - Le Directeur de la DRRH ou son représentant, président - Le responsable de la direction de métier ou d'activité concernée ou son représentant. |
| - Postes atypiques | DRRH | <ul style="list-style-type: none"> - Le responsable du département chargé de la classification à la DRRH ou son représentant - Un secrétaire de séance |

NDS n° 62 du 12.09.02
suite

64 - EFFET DE LA CLASSIFICATION

641 - Effets contractuels

A - Effet contractuel en cas de concordance contrat-poste

Le niveau de classification du poste correspond à celui du contrat de travail initial. Ce dernier se poursuit alors dans les mêmes conditions. Le responsable de l'opération de maintenance prend soin néanmoins de vérifier que la totalité des activités décrites sont bien reprises dans le contrat de travail, et que la fonction ou le groupe fonctionnel résultant de la nouvelle opération de classification correspond effectivement à celle ou celui figurant dans le contrat. Si tel n'est pas le cas, un avenant devra être signé.

B - Effet contractuel en cas de classification du poste de travail à un niveau supérieur à celui du contrat de travail détenu

Dans les cas où le niveau du contrat de travail initial est inférieur à celui du poste réellement occupé, l'agent bénéficie d'un avenant afin de porter le niveau figurant au contrat de travail initial au nouveau niveau de fonction. L'avenant décrit les activités réellement exercées par l'agent et précise la fonction ou le groupe fonctionnel résultant de la nouvelle opération de classification. La date d'effet contractuel est fixée au 1^{er} juillet 2002 pour les contrats de travail en cours de validité à cette date.

C - Effet contractuel en cas de classification du poste de travail à un niveau inférieur à celui du contrat de travail détenu

Dans le cas où le niveau de classification du poste de travail est inférieur à celui du contrat de travail, il conviendra d'appliquer les dispositions du paragraphe 413 de la note de service n° 191 du 26 juillet 2000 (§ 724-A-3 du présent chapitre).

⁽¹⁾ Par ailleurs, chaque organisation syndicale représentative au niveau national désigne un représentant à la commission de recours ad hoc. Il peut se faire accompagner d'un expert.

642 - Effets pécuniaires

A - Effet pécuniaire en cas de classification du poste de travail à un niveau supérieur à celui du contrat de travail détenu par l'agent

L'avenant entre en vigueur dès sa signature. Toutefois, tous les effets pécuniaires prennent date au 1^{er} juillet 2002 pour les contrats de travail en cours de validité à cette date.

L'ancienneté retenue pour le calcul de la nouvelle rémunération de l'agent, telle qu'elle sera fixée après avenant, inclut la totalité des années effectuées sur le(s) poste(s) occupé(s) par l'agent au titre de l'exécution du contrat de travail ou des contrats de travail jointifs avant la signature de l'avenant.

Le complément Poste est celui du nouveau niveau de classification. A cet effet, le seuil de complément Poste, auquel est ajouté l'éventuel différentiel détenu sur le niveau précédent, est comparé au seuil du nouveau niveau. Trois cas peuvent se présenter :

- si le total du complément poste et du différentiel est inférieur au nouveau seuil, le nouveau complément Poste est alors porté à ce seuil à compter du 1^{er} juillet 2002 ;
- si le total du complément Poste et du différentiel est égal au nouveau seuil, le nouveau complément Poste est égal à ce nouveau seuil ;
- si le total du complément Poste et du différentiel est supérieur au nouveau seuil, le nouveau complément Poste est alors égal au nouveau seuil et le reliquat du total constitue le nouveau différentiel.

| Situation du complément Poste sur l'ancien niveau | Résultat de la comparaison ancien montant (AM)/seuil du niveau acquis (NS) | Situation du complément Poste sur le nouveau niveau |
|---|--|--|
| Seuil | | Seuil du niveau acquis |
| Seuil + différentiel | AM<NS AM=NS AM>NS | Seuil du niveau acquis Seuil du niveau acquis Mise au niveau seuil et création d'un différentiel |

B - Effet pécuniaire en cas de classification du poste de travail à un niveau inférieur à celui du contrat de travail détenu par l'agent

Dans le cas où un écart est constaté entre le niveau contractuel et le niveau du poste, et où l'agent concerné aura refusé les postes qui lui étaient proposés au titre des dispositifs prévus au paragraphe 413 de la note de service n° 191 du 26 juillet 2000 (§ 724-A-3), il conviendra d'appliquer les dispositions du paragraphe 422 de ladite note de service (§ 724-B-2).

643 - Effets en matière de promotion

En cas de changement de niveau de classification à l'issue des opérations décrites dans la présente note de service, l'ancienneté acquise dans le niveau de fonction détenu précédemment par le salarié est conservée pour les droits ultérieurs à promotion, celle-ci se cumulant avec l'ancienneté acquise sur le nouveau niveau de classification pour satisfaire à la condition d'ancienneté requise de 3 ans en continu dans le niveau de fonction pour l'inscription à une promotion.

65 - BILAN DES OPERATIONS

Afin de mesurer les conséquences en termes organisationnels et financiers des opérations de classification décrites dans la présente note de service, un bilan doit être établi à la fin de chaque mois, selon les cas, au niveau de chaque groupement et consolidé au niveau des départements et des Délégations, ou réalisé au niveau de chaque DCN, puis transmis à la Direction de la Réglementation des Ressources Humaines, suivant le support présenté en annexe 6 du présent article. Ce support a également été mis à disposition via Net RH sous forme informatique (fichier Excel).

66 - COMMISSION DE SUIVI

Conformément à l'article 31 de l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 (annexe 7 au présent article), une commission de suivi est instituée au niveau de chaque NOD, de chaque Délégation ou DCN et au plan national.

Elle a compétence pour suivre les modalités de classification des postes de travail et plus généralement pour traiter de toute difficulté dans l'application de l'avenant du 9 juillet 2002 et de ses modalités de mise en œuvre.

Elle doit être informée par le responsable du NOD compétent des décisions de classification et disposer de tous les éléments statistiques relatifs aux opérations de classification et aux évolutions de situations ultérieures. A ce titre, elle pourra bien évidemment s'appuyer sur les éléments de bilan recueillis selon les modalités précisées au § 65 ci-dessus.

Elle se réunira en fonction des besoins constatés et au minimum une fois pour lancer les opérations de classification, avant le début de celles-ci, et une fois pour tirer le bilan de ces opérations.

La commission de suivi de l'accord est composée de représentants de La Poste et des organisations syndicales signataires de l'avenant du 9 juillet 2002 à l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996, conformément au tableau ci-après.

| Représentants de La Poste | Représentants des organisations syndicales |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Le responsable du NOD, le Directeur Délégué, le Directeur de la DCN ou le Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales de La Poste, selon les niveaux de déconcentration ;- Le responsable RH ou le DRH du NOD, de la Délégation, de la DCN ou le Directeur de la Réglementation des Ressources Humaines de La Poste, selon les niveaux de déconcentration ;- Un représentant de chacun des métiers et activités ;- Un directeur de groupement postal pour les commissions de suivi siégeant dans les départements. | <p>Les organisations syndicales signataires de l'avenant du 9 juillet 2002 (FO, CFDT, CFTC, CGC) désignent chacune deux représentants pour siéger à la commission de suivi de l'accord.</p> |