

ANNEXE 7

TEXTES HISTORIQUES

CLASSIFICATION DES POSTES OCCUPES PAR LES ACO *

*Accord d'entreprise de juillet
1996 art. 1 à 8
et
BRH 1996 RH 65
du 22.08.96, chap. 1*

1 - DISPOSITIONS GENERALES

11 - LES OBJECTIFS

Art. 1

La classification des fonctions de La Poste est applicable à l'ensemble des postes occupés par des agents contractuels relevant de la convention commune La Poste - France Télécom. Elle s'inscrit dans le cadre des articles 5 et 6 de l'annexe "autres personnels" et du chapitre 4 de l'annexe "ingénieurs et cadres supérieurs" de ladite convention.

*BRH 1996 RH 70
du 27.09.96, § 11*

La gestion des agents contractuels rend en effet nécessaire la classification de leur poste de travail. Cette opération va permettre de déterminer à quelle fonction, niveau de fonction ou groupe fonctionnel le poste de travail correspond, de vérifier si le contrat précise le niveau correspondant de classification et, le cas échéant, de procéder à une harmonisation.

12 - LES AGENTS CONCERNES (cf. art. 1 et 2 de l'accord)

*Art. 2 et BRH 1996 RH 70
du 27.09.96, § 12,
2^{me} alinéa*

Sont visés par les opérations de classification les postes occupés par des agents contractuels dont l'ancienneté à La Poste et sur le poste de travail est au moins égale à un an.

. Postes concernés et nature des contrats

*BRH 1996 RH 70
du 27.09.96, § 12*

Tous les postes de travail occupés par des agents contractuels régis par la convention commune La Poste - France Télécom remplissant ces conditions sont concernés, quel que soit le type de contrat de travail de l'agent (CDI, CDII, CDD). La direction des systèmes de gestion du personnel a transmis, à titre indicatif, à chaque NOD la liste des agents contractuels présents à La Poste de façon continue depuis plus d'un an à la date des opérations de classification.

*NDS n° 235
du 12.11.96, § 1-A*

Sont ainsi concernés, les CEC, les CIE et CRE. En revanche, les contrats d'apprentissage ou de qualification ainsi que les CES ne peuvent faire l'objet d'une classification puisque cette population n'a pas vocation à occuper un poste de travail.

Les COFI recrutés sous CDI à la suite d'un contrat d'apprentissage ne peuvent voir leur poste classifié en le pesant sur les activités exercées pendant les années d'apprentissage. En effet, ils ne tenaient pas de poste pendant cette période.

. Précisions sur l'ancienneté

Art. 2 suite

Pour les postes tenus par des agents contractuels qui ne remplissent pas la condition d'ancienneté au moment des opérations, la classification interviendra "au fil de l'eau" à la date du premier anniversaire de leur entrée en fonction.

*BRH 1996 RH 70
du 27.09.96, § 12 (suite)
et NDS n° 235
du 12.11.96, § 1-B-2*

Pour les postes tenus par des agents contractuels qui ne remplissent pas la condition d'ancienneté au moment des opérations, la classification interviendra à la date du premier anniversaire de leur entrée en fonction, lorsque l'agent aura tenu le poste pendant 12 mois consécutifs. Dans l'attente de la classification de leur poste de travail, ces agents sont positionnés dans des groupes fonctionnels provisoires en fonction du niveau de classification déterminé par leur contrat de travail.

Si l'agent n'a pas tenu son poste de travail durant 12 mois au 31 octobre 1996, il sera alors classifié dans le groupe fonctionnel équivalent à son contrat. Cette hypothèse se rencontrera en cas d'éloignement du service pendant une durée substantielle.

* Le texte de l'accord d'entreprise a été mis en italique. Les textes précisant cet accord figurent en caractères normaux

NDS n° 235
du 12.11.96 § 1-B-3

1 - Cas d'un agent ayant un an d'ancienneté sur son poste de travail mais qui est éloigné du service au moment des opérations de classification.

Le poste reste en attente jusqu'au retour de l'agent. A son retour, le poste qui lui est proposé est préalablement pesé (comme pour un nouveau recruté) et les effets contractuels de la classification sont applicables à la date du retour (écart contrat/niveau de classification).

NDS n° 235
du 12.11.96 § 1-B.1

2 - Cas d'un changement de fonction intervenu avant le début des opérations de classification

Un agent contractuel répondant à la condition d'ancienneté d'un an à La Poste mais qui aurait changé définitivement de fonction après le 1er mai 1996 sera placé dans un groupe fonctionnel provisoire : la classification de son poste interviendra à la date du premier anniversaire du changement de fonction et s'effectuera sur le nouveau poste de travail. Ainsi, si l'on retient l'exemple d'un agent contractuel sous CDI (ACC11), exerçant par exemple une heure par jour depuis 1992 et qui, depuis le 1er février 1996, occupe la fonction de guichetier, durant 3 heures par jour, deux hypothèses sont possibles :

a) - Le cumul des fonctions aboutit à une classification sur un niveau supérieur au niveau correspondant à la fonction initialement exercée, alors il convient de ne peser le poste qu'à l'issue d'une période d'un an d'activité sur ce poste.

Dans l'exemple sus mentionné, le poste passe du groupe A s'il était classifié pendant les opérations de classification, au groupe C.

Par conséquent, la classification de ce poste interviendra non pas pendant la seconde vague, mais à compter du 1er février 1997, date à laquelle le poste aura été occupé pendant un an. Le poste sera donc pesé sur l'ensemble des activités exercées sur cette année.

b) - Le cumul des fonctions n'est pas traduit par une classification différente de celle correspondant au poste initial, alors le poste est classifié durant la vague à laquelle il se rattache.

3 - Conséquence d'une absence autre que les congés payés pour le rattachement à un groupe

NDS n° 235
du 12.11.96 § 1-B4

L'ancienneté sur un poste de travail inclut en principe les périodes de congés, sauf lorsque l'absence devient trop importante, rendant le pesage du poste non fidèle à la réalité du poste.

NDS n° 235
du 12.11.96 § II.2

Lorsque l'absence de l'agent constitue une interruption substantielle de la tenue du poste durant la période de référence (voir ci-après), alors il conviendra d'attendre la date du premier anniversaire de son retour sur le poste pour classifier son poste.

Ainsi, dans le cas où un agent aurait été en congé parental jusqu'au 1er février 1996, la classification de son poste ne pourra pas être effectuée pendant l'une des deux vagues dans la mesure où celui-ci n'aura pas tenu son poste suffisamment longtemps pendant la période de référence.

A contrario, un congé ordinaire de maladie n'empêche pas de classifier le poste si la durée de l'absence n'est pas de nature à déformer le pesage du poste.

Dans ce cas toutefois, il convient de neutraliser cette absence et de proratiser le temps de travail.

Cas des agents embauchés à partir du 1er octobre 1996

Art. 2 suite et
BRH 1996 RH 70 du
29.06.96 § 12 4ème al.

Les agents contractuels embauchés à La Poste à compter du 1er octobre 1996 pour la 1ère vague, du 1er novembre 1996 pour la seconde vague seront recrutés sur la base des règles de classification définies à l'article 5 de l'accord pour l'amélioration de la gestion des agents contractuels figurant au § 64 ci-après (des exemples sont donnés à l'article 68 ci-après).

13 - LES PRINCIPES (Art. 3 de l'accord)

Art. 3 et
BRH 1996 RH 70 du
27.09.96 § 13

Les opérations de classification des postes de travail occupés par les agents contractuels et d'harmonisation des contrats de travail se déroulent en quatre temps :

- la description des activités effectivement exercées par l'agent
- à partir de cette description le rattachement du poste à un niveau de fonction à un groupe fonctionnel
- 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 au contrat de travail si nécessaire.

131 - Les principes directeurs

La classification des agents contractuels repose sur les activités effectivement exercées, décrites dans le descriptif-type de poste dont on trouvera un modèle en annexe.

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

Après cette analyse, la concordance entre le niveau de classification indiqué dans le contrat de travail et la classification du poste retenue sera vérifiée. Si une distorsion apparaît entre le niveau de classification du contrat et celui du poste de travail, le contrat de travail sera modifié par un avenant dans les conditions indiquées à l'article 66 ci-après (art. 7 de l'accord)

132 - Le calendrier des opérations de classification

*Art. 3 et BRH 1996 RH 70
du 27.09.96 § 13 suite*

Les opérations de classification des postes de travail tenus par les agents contractuels seront effectuées en deux vagues successives entre le 1er octobre 1996 et le 30 décembre 1996.

La période de référence pour apprécier les activités exercées par l'agent occupant le poste visé par les opérations de classifications s'étend du 1er mai 1995 au 1er mai 1996. Toutefois, pour les agents recrutés après le 1er janvier 1996, 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 oeuvre des opérations de classification de leur poste.

Cette période de référence s'applique aussi pour la prise en compte du volume d'heures moyen hebdomadaire ou du volume d'heures annuel effectué que ce soit pour des activités à caractère permanent ou complémentaire.

*NDS n° 235
du 12.11.96 § II.1*

Concernant la période de référence, trois cas sont à distinguer :

- 1) - L'agent est arrivé sur son poste avant le 1er mai 1995 : la période de référence s'étend alors du 1er mai 1995 au 1er mai 1996.
- 2) - L'agent est arrivé sur son poste entre le 1er mai 1995 et le 31 décembre 1995, soit parce qu'il a été recruté à cette époque, ou soit parce qu'il a changé de poste de travail : cette période étant inférieure à l'année (soit du jour de la prise de fonction au 1er mai 96) les activités exercées devront être proratisées pour peser le poste sur l'équivalent d'une année de pleine activité.
- 3) - L'agent est arrivé sur son poste après le 1er janvier 1996 soit parce qu'il a été recruté à cette époque, soit parce qu'il a changé de poste de travail : la période de référence s'étend de sa date d'arrivée sur le poste à la date du premier anniversaire de cette arrivée.

*Art. 3 et BRH 1996 RH 70
du 27.09.96 § 13 suite*

La première vague concerne les agents contractuels titulaires de contrat de type ICS II, ICS I, ACC 33, ACC 32, ACC 31, ACC 23 et ACC 22.

Sont également concernés par cette première vague tous les agents contractuels titulaires de contrat de travail d'un niveau inférieur à ACC 22 et dont le poste de travail est manifestement à classer sur un niveau supérieur ou égal à la classe II niveau 2.

Elle se déroulera du 1er octobre 1996 au 31 octobre 1996.

La seconde vague concerne les agents détenteurs de contrat de travail de type ACC 11 et ACC 12.

Elle se déroulera du 1er novembre 1996 au 31 décembre 1996.

2 - PROCEDURE DE CLASSIFICATION

21 - LA DESCRIPTION DES ACTIVITES EXERCEES (Art. 4 de l'accord)

*Art. 4 et
BRH 1996 RH 70
du 27.09.96 § 21-22*

Les opérations de classification des postes de travail des agents contractuels s'effectuent sous la responsabilité des responsables des Niveaux Opérationnels de Déconcentration sous les réserves des dispositions particulières énoncées ci-après au § 22.

En collaboration avec leur hiérarchie, les agents établissent un descriptif de leur poste de travail et des activités qu'ils exercent effectivement à partir d'un descriptif-type. Celui-ci est complété par l'agent et le responsable de l'établissement où il exerce la majorité de ses activités. Si l'établissement où est exercé l'activité principale ne peut être déterminé, le descriptif-type est cosigné par le DRH du NOD.

*BRH 1996 RH 70
du 27.09.96 § 211*

Celui-ci peut, le cas échéant, déléguer la charge de remplir le descriptif type au RH du groupement. Il ne peut toutefois pas en déléguer la signature.

Si l'agent refuse de signer le descriptif type, la mention "refus de signer" est portée dans la case "observations éventuelles de l'agent", mais le rattachement se déroule normalement.

Dans les NOD relevant de la direction régionale de la Corse et dans les NOD relevant de la DPOM, ce descriptif type est cosigné par le responsable du NOD ou son représentant.

Pour les agents contractuels exerçant leurs activités au siège des délégations, le descriptif type est cosigné par le DRH de la délégation ou son représentant.

*NDS n° 235
du 12.11.96 § III*

N.B. : *Un modèle unique de descriptif-type figure en annexe du présent article et doit être obligatoirement utilisé pour tous les postes, quel qu'en soit le niveau. Ce modèle de descriptif-type est à photocopier pour les agents concernés.*

Pour ce qui est de la classification des postes de cadres supérieurs la démarche est identique : toutefois, il faudra joindre simplement au descriptif-type le pesage du poste effectué lors de la classification des postes de travail des cadres supérieurs.

Art. 4 suite

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

22 - LA CLASSIFICATION DES POSTES DE TRAVAIL (Art. 5 de l'accord)

221 - Pesage des postes

*BRH 1996 RH 70
du 27.09.96 § 2121*

Le pesage des postes est la détermination du niveau de fonction ou du groupe fonctionnel correspondant à un poste de travail. Il consiste donc en une étude du descriptif-type rendu par un agent contractuel et à un rattachement de son poste de travail à un niveau de fonction ou à un groupe fonctionnel en fonction des activités recensées dans le cadre de ce poste. Les rattachements sont récapitulés sur un compte rendu de lissage signé par le responsable chargé du rattachement. Ce document est transmis pour information à la commission de suivi de l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996.

222 - La classification des postes de travail des agents contractuels de la première vague

*Art. 5 et
BRH 1996 RH 70
du 27.09.96 § 2121*

La classification des postes de travail des agents contractuels de la première vague ⁽¹⁾ s'opère à partir des activités réellement exercées ⁽²⁾, décrites dans le descriptif-type de poste.

Deux résultats sont possibles :

- 1) soit les activités du poste de travail correspondent à celles d'une fonction de La Poste. Le poste de travail est alors classifié sur le niveau de la fonction de La Poste à laquelle il correspond.*
- 2) soit le poste de travail est atypique et ne correspond pas à une fonction de La Poste. Il est alors classifié sur un niveau de fonction après description détaillée et évaluation.*

Le responsable de l'analyse doit alors faire décrire à l'agent contractuel son poste de travail selon la méthode en vigueur.

Le responsable de l'analyse transmet cette description au DRH de la Délégation qui l'étudie et demande à la DOIGRH/RPG la classification du poste de travail.

Lorsque la classification est établie, elle est notifiée au NOD sous couvert de la Délégation.

⁽¹⁾ Cf. § 622, 8^{ème} al., la première vague concerne les niveaux ICSII, ICSI, ACC33, ACC32, ACC31, ACC23, ACC22

⁽²⁾ Ces activités à prendre en compte sont constituées de l'ensemble des activités exercées que ce soit au titre du contrat initial ou des avenants. La classification des postes de travail repose non pas sur la proportion des activités basées sur les heures payées mais sur les heures réellement effectuées. Les heures payées au titre des congés payés ne sont donc pas prises en compte.

*NDS n° 235
du 12.11.96 § II.3*

Quand considère-t'on qu'un poste est atypique ?

Un poste doit être rattaché selon la procédure spéciale des postes atypiques dans deux hypothèses :

- l'agent exerce des activités relevant chacune de niveau de fonction différente.
- l'agent exerce des activités relevant pour une partie, des activités prévues à l'intérieur des groupes fonctionnels, et pour l'autre partie, des activités rattachées à un niveau de fonction.

Dans ce cas deux possibilités existent :

- * soit l'essentiel des activités relève des groupes fonctionnels, il convient alors de classier le poste durant la seconde vague. Il en est ainsi lorsqu'un agent exerce par exemple des activités de ménage, de guichet et accessoirement de chef d'établissement.
- * soit l'essentiel des activités relevant d'une fonction de niveau de II.2 et plus, le poste est donc rattaché au cours de la première vague.

Toutefois, lorsque le poste n'est atypique qu'en raison de l'exercice d'activités dont l'importance est marginale (soit de 20 % du temps de travail total de l'agent), il convient de rattacher le poste selon la procédure normale. Si ces activités marginales correspondent à une fonction de niveau II.2 ou plus, le rattachement à l'un des groupes fonctionnels doit être opéré en assimilant le temps consacré aux activités de niveau II.2 à du temps passé sur des activités de niveau II.1.

223 - La classification des postes de travail des agents contractuels de la seconde vague

Art. 5 suite et
BRH 1996 RH 70
du 27.09.96 § 2121

La classification des postes de travail des agents contractuels de la seconde vague s'opère à partir des activités réellement exercées, décrites dans le descriptif-type de poste.

Pour les postes de ces agents, trois groupes fonctionnels ont été créés en 1996. Le rattachement à chacun des groupes dépend de la qualification acquise selon l'importance respective de l'exercice de leurs différentes activités.

Deux résultats sont possibles à l'issue de la phase de description :

① *Soit les activités du poste de travail correspondent au groupe fonctionnel A, B ou C tels qu'ils sont détaillés ci-dessous :*

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).

Le groupe fonctionnel B, constitué des postes comportant des activités de tri, d'acheminement, de distribution ou de fonctions de La Poste classifiées I-2, I-3 ou II-1 pour plus de 40 % du temps de travail et ne remplissant pas les conditions pour relever du groupe fonctionnel C. Ce groupe fonctionnel correspond au niveau de contrat ACC 12 (I-2 ; 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 et pour une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 20 heures (ou représentant au moins 920 heures annuelles de temps de travail effectif). Ce groupe fonctionnel correspond au niveau de contrat ACC 21 (II-1) (Les 20 heures hebdomadaires ou les 920 heures annuelles s'entendent pour tout type confondu d'activités à La Poste).

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).

③ Soit le poste de travail est atypique (cf. encadré ci-dessus au § 641) : il ne correspond ni à une fonction de La Poste, ni à un groupe fonctionnel. Il est alors classifié sur un niveau de fonction après description détaillée et évaluation. Le responsable de l'analyse doit alors faire décrire à l'agent contractuel son poste de travail selon la méthode en vigueur à La Poste. Le responsable de l'analyse transmet cette description au DRH de la Délégation qui l'étudie et demande à la DOIGRH/RPG la classification du poste de travail. Lorsque la classification est établie, elle est notifiée au NOD sous couvert de la Délégation.

BRH 1996 RH 70
du 27.06.96 § 2121

La classification des postes occupés par les agents contractuels se fait sur la base du référentiel des fonctions de La Poste.

224 - Niveau de réalisation du pesage des postes

A noter : En 1996, les opérations ont été menées par la DRH/CRG pour les classes II et III - DRHRS pour la classe IV.

En 1997, cette entité est devenue DOIGRH-RPG puis en 2002 DRRH-DRSP.

BRH 1996 RH 70
du 27.09.96 § 2122

Les opérations de classification des postes de travail des agents contractuels s'effectuent sous la responsabilité des responsables des niveaux opérationnels de déconcentration.

Toutefois, les opérations de classification des postes de travail des agents contractuels exerçant leurs activités dans les délégations, dans les NOD relevant de la direction de La Poste de Corse et dans les NOD dépendant de la DPOM font l'objet de dispositions particulières :

- pour les agents exerçant dans les délégations ;
- pour les agents exerçant leurs activités dans les NOD dépendant de la DPOM, le pesage des postes se fait au niveau de cette dernière sous la responsabilité du directeur de la DPOM, avec le concours d'un responsable de la DRH du siège de La Poste (ou de la DOIGRH/RPG (*) à partir de 1997) ;
- pour les agents exerçant leurs activités dans les NOD relevant de la direction de La Poste de Corse, le pesage des postes se fait au niveau de cette dernière sous la responsabilité du directeur de la direction de La Poste de Corse, assisté du DRH de la direction de La Poste de Corse, avec le concours d'un responsable de la DRH du siège de La Poste (ou de la DOIGRH/RPG à partir de 1997).

Si un agent exerce simultanément son activité sur plusieurs NOD d'une même délégation, la DRH de la délégation assure la centralisation des descriptifs type pour chaque NOD concerné, élabore un descriptif type unique qu'elle cosigne avec l'agent. C'est également la délégation qui assure le rattachement du poste. La notification s'effectue au niveau du DRH du NOD de la principale activité désigné par la délégation.

Le recours éventuel de l'agent est alors traité comme les recours éventuels des personnels de la délégation.

Si un agent exerce ses activités simultanément dans plusieurs NOD relevant de plusieurs délégations, alors chaque NOD concerné transmet pour la partie d'activité qui la concerne, un descriptif type à la DRH-CRG qui élabore le descriptif type unique et assure le rattachement. La notification s'effectue au niveau du NOD de la principale activité, désigné par le siège. Les recours éventuels sont traités comme les recours des personnels du siège.

Pour les postes de travail classifiés IV.1 ou IV.2, le rattachement s'effectue, sur proposition des NOD (ou de la DPC, ou de la DPOM), au niveau des délégations pour les NOD en relevant, de la DRH/CS pour les directions nationales, la DPC, la DPOM, le SGLS et les sièges de délégation.

3 - NOTIFICATION DU NIVEAU DE CLASSIFICATION ET POSSIBILITES DE RECOURS

31 - NOTIFICATION DU NIVEAU DE CLASSIFICATION

Art. 6 § 1
et BRH 1996 RH 70
du 27.09.96 § 22

Le niveau constaté, à l'issue des opérations de classification du poste de travail, est notifié par écrit à l'agent 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 RH du groupement pour les postes classifiés I-1 à II-1, par le RH du NOD pour les postes classifiés II-2 et au dessus. L'agent contractuel en accuse réception lors de cet entretien.

Classification d'un agent qui remplace un chef d'établissement de niveau II.2

Le niveau d'ACC22 sera attribué de droit aux agents contractuels exerçant des fonctions de receveurs de bureaux classifiés II.2 à l'issue des opérations de classification de leur poste.

Il n'y aura donc pas d'"EDA" sous quelque forme que ce soit les concernant dans le cadre d'une maintenance puisqu'il s'agit d'une opération de classification.

Par ailleurs, aucune durée minimale ne sera retenue pour la classification d'un poste en II.2.

En l'occurrence, un agent contractuel remplaçant un chef d'établissement 3 h / jour sera classifié sur le niveau correspondant au poste de travail de l'agent qu'il remplace, s'il n'exerce que cette fonction.

Le rattachement de ces agents contractuels entre dans la première vague de classification pour autant qu'ils aient l'ancienneté minimale d'un an sur le poste de travail.

Cependant, si l'agent remplaçant un chef d'établissement exerce d'autres activités (de niveaux II.1, I.2 ou I.1 par exemple), la classification de son poste relèvera de la procédure des postes atypiques.

En effet, le poste de travail ne correspond pas à une fonction-type de La Poste. Il sera alors classifié sur un niveau de fonction après description détaillée et évaluation.

Le responsable de l'analyse devra donc faire décrire à l'agent contractuel son poste de travail selon la méthode en vigueur à La Poste (7 critères).

Le responsable de l'analyse transmettra cette description au DRH de la délégation qui l'étudiera et demandera à la DRH/CRG la classification du poste de travail.

Lorsque la classification sera établie, elle sera notifiée au NOD sous couvert de la délégation.

32 - POSSIBILITE DE RECOURS

L'agent dispose d'un délai de 15 jours à compter de l'entretien au cours duquel lui est notifié son niveau de fonction pour accepter le niveau de classification de son poste de travail ou exercer, par écrit, son droit de recours devant une commission de recours ad hoc instituée au niveau du NOD. Ce recours est individuel et doit être motivé.

L'exercice du droit de recours de l'agent n'interfère en aucun cas sur le calendrier de classification. Les recours peuvent être traités après la clôture de la période de classification.

A. Contenu du recours

Ce recours ne peut porter que sur le contenu du descriptif-type de poste, c'est-à-dire 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 classifier le poste.

B. Instance compétente

L'instance compétente pour connaître le recours ci-dessus est une commission de recours "ad hoc".

C. Siège de la commission de recours

La commission de recours compétente pour examiner les recours des agents contractuels faisant l'objet de la première vague de classification des postes se réunira :

- au niveau des délégations pour les agents exerçant dans les NOD relevant de celles-ci ;
- au niveau du siège pour les agents exerçant dans les autres NOD : directions nationales, siège de La Poste ; NOD relevant de la DPOM, NOD relevant de la direction de La Poste de Corse.
- au niveau de la DRH/CS pour tous les postes de travail relevant des niveaux IV.1 et IV.2.

Les recours des agents faisant l'objet de la seconde vague de classification sont examinés par une commission de recours constituée :

- au niveau du siège pour les agents exerçant dans les directions nationales, dans les NOD relevant de la DPOM, dans les NOD relevant de la direction de La Poste de Corse, et au siège ;
- au niveau des NOD pour les agents exerçant dans les autres NOD.

D. Composition de la commission de recours

La commission de recours "ad hoc" est composée de représentants de La Poste et des organisations syndicales représentatives au niveau national.

En aucun cas, les commissions consultatives paritaires ne sauraient être réunies pour traiter de tels recours.

E. Composition de la commission de recours au niveau du NOD

Représentants de La Poste :

- le responsable du NOD ou son représentant, président ;
- le DRH du NOD ;
- un représentant de chaque domaine professionnel ;
- un secrétaire de séance.

Représentants des organisations syndicales :

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

F. Composition de la commission de recours au niveau des délégations

Représentants de La Poste :

- le directeur délégué ou son représentant, président ;
- le responsable du NOD concerné ou son représentant ;
- le DRH de la délégation ou son représentant ;
- un secrétaire de séance.

Représentants des organisations syndicales :

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

G. Composition de la commission de recours au niveau du siège

Représentants de La Poste :

- le responsable du SGLS ou son représentant. Pour les NOD relevant de la DPOM il s'agit du directeur de la DPOM ou de son représentant. Pour les NOD relevant de la direction de La Poste de Corse il s'agit du directeur de La Poste de Corse ou de son représentant ;
- le responsable de DRH/CRG ou son représentant ;
- un secrétaire de séance.

Représentants des organisations syndicales

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

H. Compétence et fonctionnement

La commission examine le recours formé par l'agent contractuel à partir des documents contenus dans le dossier de classification des postes de travail, parmi lesquels figurent le recours écrit de l'agent, le descriptif type du poste et le contrat de travail.

La commission propose l'une des trois solutions suivantes :

- elle propose de rejeter le recours et confirme la classification initiale du poste de travail ;
- elle rattache le poste à la procédure des postes atypiques. Il est donc fait application des dispositifs énoncés au paragraphe 223 ;
- elle propose de rattacher le poste de travail à une autre fonction de La Poste.

La commission motive dans tous les cas sa proposition.

Le directeur délégué, le directeur de la direction nationale, le responsable du SGLS ou le responsable du NOD, selon le niveau de la commission de recours, décide, sur proposition de cette dernière, de la suite donnée à ce recours.

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

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

33 - NOTIFICATION ET EFFET DU RECOURS

L'agent est informé au cours d'un entretien des suites données au recours qu'il a déposé. Une fiche d'information sur ces résultats lui est remise à cette occasion.

Art. 6.3

En cas de recours la classification définitive et ses conséquences contractuelles ne prennent effet qu'à l'issue de cette procédure. Les effets pécuniaires prennent toutefois effet rétroactivement au 1er juillet 1996.

4 - EFFETS CONTRACTUELS DE LA CLASSIFICATION DES POSTES

Art. 7 et
BRH 1996 RH 70
du 27.09.96 § 4

A l'issue des opérations de classification, le niveau de fonction correspondant au poste occupé est comparé au niveau figurant sur le contrat.

Si un décalage est alors constaté entre le niveau du poste classifié, les activités décrites et le contenu du contrat de travail, celui-ci peut avoir un double effet, contractuel et pécuniaire, précisé dans cet article et l'article 5 ci-après.

Selon la similitude ou non du niveau de classification et de celui des contrats de travail, l'agent peut être placé dans trois hypothèses.

41 - L'EFFET CONTRACTUEL EN CAS DE CONCORDANCE CONTRAT-POSTE

Le niveau de classification du poste correspondant à celui du contrat de travail. Ce dernier se poursuit alors dans les mêmes conditions. Le responsable de l'opération de reclassification prend soin néanmoins de vérifier que la totalité des activités décrites sont bien reprises dans le contrat. Si tel n'est pas le cas, un avenant devra être signé.

Si, par surcroît, les activités du poste de travail correspondent à un groupe fonctionnel, le responsable de l'analyse précise dans cet avenant au contrat de travail le groupe fonctionnel.

42 - L'EFFET CONTRACTUEL EN CAS DE CLASSIFICATION DU POSTE DE TRAVAIL A UN NIVEAU SUPERIEUR A CELUI DU CONTRAT DE TRAVAIL DETENU

Dans les cas où le niveau de classification du contrat de travail est inférieur à celui du poste réellement occupé, l'agent bénéficie d'un avenant afin de porter le niveau figurant sur le contrat au niveau de reclassification obtenu après vérification de son poste (correspondant soit à une fonction de La Poste, soit à un groupe fonctionnel, soit à une fonction "sui generis"). A cette occasion, il convient de vérifier si les activités décrites sont indiquées dans le contrat. A défaut, l'avenant devra les décrire.

43 - L'EFFET CONTRACTUEL EN CAS DE CLASSIFICATION DU POSTE DE TRAVAIL A UN NIVEAU INFÉRIEUR A CELUI DU CONTRAT DE TRAVAIL DETENU

Lorsque le niveau de classification du poste est inférieur à celui du contrat de travail, il sera d'abord recherché une évolution du poste occupé pour le porter au niveau indiqué dans le contrat de travail. A défaut, il sera proposé dans le délai maximum de deux années à l'agent deux postes correspondants au niveau de classification porté au contrat, avec le même volume horaire, au sein du même établissement ou de la résidence pour les agents dont les contrats relèvent des niveaux ACC 11 à ACC 21, au sein du NOD pour les agents dont les contrats relèvent des niveaux ACC 22 à ACC 33 au sein de la délégation pour les contrats de niveaux ICS I et ICS II. Toutefois, si les postes proposés étaient refusés par l'agent, un avenant au contrat ajustant le niveau de classification contractuel au niveau réel de son poste de travail lui sera alors soumis.

5 - LES EFFETS PECUNIAIRES DE LA CLASSIFICATION

*Art. 8 et
BRH 1996 RH 70
du 27.09.96 § 42*

51 - L'EFFET PECUNIAIRE EN CAS DE CLASSIFICATION DU POSTE DE TRAVAIL A UN NIVEAU SUPERIEUR A CELUI DU CONTRAT DE TRAVAIL DETENU PAR L'AGENT

L'avenant entre en vigueur dès sa signature. Toutefois, tous les effets pécuniaires prennent date au 1er juillet 1996, y compris en cas d'exercice du recours prévu à l'article 6 de l'accord (Cf. § 3).

Art. 6 § 2

Pour les agents contractuels embauchés à La Poste avant le 1er octobre 1996, pour la première vague, le 1er novembre 1996 pour la seconde vague, et qui n'auraient pas un an d'ancienneté sur leur poste de travail respectivement à ces deux dates, les effets pécuniaires de la classification de leur poste de travail interviendront à la date du premier anniversaire de leur entrée en fonction.

*Art. 8 suite et
BRH 1996 RH 70
suite*

L'ancienneté retenue pour le calcul de la nouvelle rémunération de l'agent telle qu'elle sera fixée après l'avenant inclut la totalité des années effectuées au titre de l'exécution du contrat de travail ou des contrats de travail conjoints avant la signature de l'avenant.

Le complément Poste est celui du nouveau niveau de classification. Les règles d'évolution transitoires et permanentes (cf. Recueil PS chapitre PS-II.1) sont applicables notamment si le complément Poste de l'agent est inférieur ou supérieur à celui du nouveau niveau de classification.

52 - L'EFFET PECUNIAIRE EN CAS DE CLASSIFICATION DU POSTE DE TRAVAIL A UN NIVEAU INFÉRIEUR A CELUI DU CONTRAT DE TRAVAIL DETENU 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 du dispositif prévu à l'article 673 il sera établi un avenant amenant le niveau de son contrat de travail au niveau de classification du poste qu'il occupe effectivement.

La rémunération de référence afférente devrait donc être inférieure. La Poste garantit néanmoins le maintien de sa rémunération brute annuelle, à la date de classification du poste de travail, calculée au prorata de son temps de travail. L'écart entre celle-ci et celle découlant de l'application de la Convention Commune (minimum conventionnel du nouveau niveau de fonction majoré des augmentations générales et de la prise en compte de son ancienneté) est réduit par la neutralisation des nouvelles augmentations générales et des nouvelles augmentations liées à l'ancienneté jusqu'à ce que le niveau de salaire, prorata temporis de l'agent ait atteint le niveau de salaire, prorata temporis, du nouveau niveau de classification. Dans ce cas, il est fait application s'agissant de l'écart du montant du complément Poste des règles de convergence.

L'écart concernant le complément Poste obéit aux règles de convergence.

53 - SUIVI DES OPERATIONS DE CLASSIFICATION (ARTICLE 31 DE L'ACCORD D'ENTREPRISE FIGURANT AU CHAPITRE PX0 DU PRESENT RECUEIL)

A. Instance compétente

*BRH 1996 RH 70
du 27.09.96 § 5*

Le suivi de la mise en oeuvre des opérations de classification est assuré par la commission de suivi de l'accord d'entreprise pour l'amélioration de la gestion des agents contractuels régis par la convention commune.

La commission de suivi de l'accord d'entreprise est compétente pour connaître des questions relatives aux modalités de classification des postes. Elle est plus généralement compétente pour traiter de toute difficulté dans l'application de l'accord d'entreprise et de ses modalités de mise en oeuvre.

Elle doit, par ailleurs, 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 situation ultérieures.

Elle se réunit 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 un bilan des deux vagues de classification au début de 1997.

B. Niveau

La commission de suivi de l'accord est constituée au niveau de chaque NOD, de chaque délégation et auprès de la DRH.

C. Composition

La commission de suivi de l'accord est composée 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 ;
- le DRH du NOD, de la délégation ou le responsable de CRG selon les niveaux de déconcentration ;
- un représentant de chaque domaine professionnel ;
- un directeur de groupement postal pour les commissions de suivi siégeant dans les départements.

Représentants des organisations syndicales :

La commission de suivi doit être réunie en présence des seuls représentants des organisations signataires de l'accord d'entreprise pour l'amélioration de la gestion des agents contractuels régis par la convention commune (CFDT, CFTC, CGC). Celles-ci désignent chacune deux représentants pour siéger à la commission de suivi de l'accord.

En l'absence de représentants locaux, il convient de saisir la DRH du siège qui elle-même adresse une demande auprès des responsables nationaux du syndicat concerné pour que ceux-ci y désignent une personne.

Les membres de cette commission de suivi sont notamment informés du résultat des opérations de classification grâce à la transmission du compte-rendu de lissage établi par chaque NOD.

6 - LES CLASSIFICATIONS A COMPTER DU 1ER OCTOBRE OU DU 1ER NOVEMBRE 1996 (cf. Art. 2 de l'accord)

*NDS n° 235
du 12.11.96 § V
dernier al.*

*NDS n° 235 du 12.11.96
§ VI*

- 1) A partir de novembre 1996, un agent recruté sous CDD pour une journée au guichet doit-il être recruté sur contrat d'ACC 21 ?

A partir de novembre 1996, un contrat à durée déterminée d'ACC 21 devra être élaboré pour tout agent recruté pour une journée au guichet, puisque 100 % de son temps sera consacré au guichet. La notion de 20 heures par semaine devra dans ce cas être prise en compte au prorata temporis de la durée du contrat.

- 2) La clause horaire du groupe fonctionnel C est-elle valable pour les recrutements qui auront lieu à partir de novembre 1996 ?

La clause horaire du groupe fonctionnel C est valable pour les recrutements qui auront lieu à partir du 1er novembre 1996. D'une façon générale, l'analyse du volume d'heures doit se faire sur le volume global d'heures du CDD. Il s'agit donc d'une proratisation établie dans le cadre de la semaine de travail ou de son cycle.

L'agent travaillant deux heures par semaine au guichet sera rémunéré sur le minimum conventionnel des ACC 21 s'il remplit les conditions pour que son poste soit rattaché au groupe C lors du recrutement et de la conclusion du contrat de travail. Il convient donc de vérifier que le volume d'heures hebdomadaire est au moins égal à 20 heures par semaine et que les activités de guichet de l'agent dépassent 40 % de son temps de travail.

7 - CAS PARTICULIERS

71 - CONSEILLERS DE LA POSTE

*Accord d'entreprise
Art. 21 3ème al.
et BRH 1996 RH 65
du 28.08.96 § 56*

Les agents contractuels exerçant les fonctions de conseiller financier ou de conseiller courrier qui ne parviendraient pas à remplir les objectifs qui leur ont été fixés, se verront proposer un poste de reclassement s'il leur est impossible de poursuivre leurs activités dans cette fonction.

72 - AGENTS CONTRACTUELS TITULAIRES D'UN CONTRAT DE DROIT PUBLIC ET D'UN CONTRAT DE DROIT PRIVE

*NDS n° 235
du 12.11.96 § I.A.2*

Pour les agents qui sont à la fois titulaires d'un contrat de droit public et d'un contrat de droit privé, il convient de procéder au rattachement des activités exercées au titre du contrat de droit privé.

A cette occasion, il peut être utilement rappelé aux agents concernés que le droit d'option peut toujours être exercé.

Cette option s'effectue dans des conditions au mieux identiques à celles prévues en 1992 pour ce qui concerne notamment la reprise de leur ancienneté au titre de leur rémunération.

Par ailleurs, l'agent disposant d'un contrat de droit public qui a exercé son droit d'option durant la période de référence (et même jusqu'au 31 décembre 1996), pourra bénéficier de la classification de son poste dès la phase actuelle de mise en oeuvre de la classification.

La classification du poste s'effectue sur la base des activités exercées, quel que soit le statut antérieur de l'agent.

Par principe, les postes sont en effet classifiés dès lors que l'agent a un an d'ancienneté sur ce poste.

Exceptionnellement, si l'agent ayant opté n'a pas un an d'ancienneté sur ce poste, celui-ci ne sera classifié qu'à la date du premier anniversaire de sa prise de fonction sur le nouveau poste.

73 - AGENTS MIS A DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET DES ASSOCIATIONS DE PERSONNEL

A - Agents mis entièrement à disposition

*BRH 1997 RH 100
du 26.11.97*

La classification des postes des agents contractuels mis à disposition des organisations syndicales et associations de personnel en permanence est déterminée par rapport au niveau de fonction figurant dans le contrat de travail de l'agent concerné.

Toutefois, pour les agents contractuels dont le niveau de recrutement figurant au contrat de travail est ACC 12, il convient de déterminer la classification par référence au nombre d'heures prévu au contrat de travail de la façon suivante :

- pour les agents effectuant moins de 920 heures par an (ou moins de 20 heures par semaine) le poste sera classifié en I-2 ;
- pour les agents effectuant 920 heures par an ou plus (ou 20 heures par semaine ou plus) le poste sera classifié en II-1.

Toutefois, les agents dans cette situation qui souhaiteraient conserver leur contrat d'ACC12 pourront, sur leur demande écrite, conserver leur niveau de classification contractuel.

B - Agents mis partiellement à disposition

La classification des postes des agents contractuels mis partiellement à disposition des organisations syndicales et associations de personnel est déterminée sur la base de leur activité conservée à La Poste.

Il est à préciser que pour les agents contractuels dont le niveau de fonction figurant dans le contrat de travail est en ACC 12, le nombre d'heures de travail effectuées dans le cadre de la mise à disposition est pris en compte pour déterminer si l'agent effectue plus ou moins de 920 heures.

C - Calendrier

Les opérations de classification des postes de travail tenus par les agents contractuels ont été effectuées en une seule opération entre le 1er décembre 1997 et le 31 décembre 1997.

La période de référence pour apprécier les activités exercées par l'agent occupant un poste visé par les opérations de classification s'étend du 1er mai 1995 au 1er mai 1996.

Toutefois, pour les agents recrutés après le 1er janvier 1996, la période de référence s'étend entre la date de leur prise de fonction et la date du premier anniversaire de celle-ci, date de mise en oeuvre des opérations de classification de leur poste.

Cette période de référence s'applique aussi pour la prise en compte du volume d'heures moyen hebdomadaire ou du volume d'heures annuel effectué, que ce soit pour des activités à caractère permanent ou complémentaire.

D - Possibilités de recours

Les possibilités de recours sont celles explicitées au paragraphe 65 ci-dessus.

E - Effets de la classification

A l'issue de la classification des postes, il convient d'appliquer les règles explicitées aux paragraphes 4 et 5 ci-dessus.

Ainsi, la date d'effet pécuniaire est fixée au 1er juillet 1996 pour les agents en fonction au 1er janvier 1996.

Toutefois, pour ceux qui ont été embauchés postérieurement au 1er janvier 1996, la date d'effet pécuniaire de la classification est fixée à la date anniversaire du contrat.