SOMMAIRE

	Pages
1 - MODALITES DE COMBLEMENT DES POSTES	**3**
11 - Contexte général	**3**
12 - Comblement des postes	**3**
13 - Le transfert d'activité	**5**
131 - Préambule	**5**
132 - Principes de gestion relatifs aux transferts d'activité	**6**
14 – La réorientation	**7**
141 - Les réorientations locales	**7**
142 - Les réorientations nationales	**7**
143 - Réorientation des agents n'ayant pas formulé des voeux	**7**
144 - Réorientation des agents ayant des voeux ciblés sur le tableau national	**7**
145 - Niveaux de réorientation	**8**
146 - Situation des agents handicapés ou réorientés suite à commission des 3R	**8**
2 - LA MOBILITE	**9**
20 - Définitions	**9**
21 - Rappel des principes	**9**
22 - Modalités	**9**
23 - Modalités particulières en vigueur dans les ZUS	**10**
24 - Attribution d'un poste	**10**
3 - LA DECONCENTRATION	**11**
31 - Personnels des classes I à III	**11**
32 - Personnels de la classe IV	**12**
33 - Personnels de la Direction de La Poste d'Outre-mer et des départements d'Outre-mer	**13**
4 - LES REGROUPEMENTS DE FONCTIONS	**14**
40 - Préambule	**14**
41 - Incidences sur les règles de gestion	**14**
42 - Maintenance des regroupements de fonctions	**14**

Pages

5 - REGLES DE COMBLEMENT DES POSTES ET PLANS DE QUALIFICATION 16

51 - Dispositifs CT/CION, IN/INC, INP/DA, ASS 16
52 - Dispositif spécial AEX/AAPSG 16
53 - Plan de qualification 16

PROCESSUS DE COMBLEMENT DES POSTES

BRH 2002 RH 58 du 11.10.02, chap. 1

1 - LES MODALITES DE COMBLEMENT DES POSTES

11 - CONTEXTE GENERAL

Confrontée à l'évolution des techniques, des métiers, des marchés, et face à une concurrence de plus en plus vive, La Poste se doit d'adapter et de faire évoluer ses organisations pour conserver et développer ses positions sur chacun de ses métiers.

Ainsi, dans un contexte général marqué par les réorientations, les fondements et principes de gestion par bassin d'emploi sont réaffirmés. Il s'agit essentiellement, s'agissant du comblement des postes et des mouvements de personnel, d'associer les entités représentées sur le territoire géographique d'un bassin d'emploi donné en favorisant les échanges entre chefs de service et la mutualisation des ressources. La gestion par bassin d'emploi ne se substitue pas au fonctionnement des tableaux locaux ou du tableau national des mutations, mais complète en intégrant les évolutions de structure au sein de l'entreprise, les dispositifs de comblement de postes par la mobilité.

Toutefois, La Poste entend préserver les principes de gestion en matière de mobilité du personnel. C'est ainsi que le comblement des postes vacants par le personnel fonctionnaire titulaire, des classes I à III, s'effectue selon l'une des trois modalités suivantes : le recrutement, la promotion ou la mobilité.

Hors mobilités prononcées dans le cadre des réorientations professionnelles, pour lesquelles l'avis des CAP compétentes est requis lorsqu'elles dérogent à l'exécution du tableau des mutations, les principes d'établissement et de fonctionnement du tableau national des mutations et des tableaux locaux de mutation continuent de s'appliquer.

12 - COMBLEMENT DES POSTES

- *Le niveau local*

Au sein du NOD, les postes vacants sont offerts :

- aux agents à reclasser en fonction dans le département,
- aux agents figurant sur le tableau local,

Lorsque le poste à combler est un poste nouvellement créé, il y a lieu d'appliquer la procédure des "premières créations de postes" (cf. art. 18 du chap. 2 du présent recueil).

Cas particulier des ZUS

BRH 2000 RH 9 du 01.03.2000 § 25

Quel que soit le millésime de dépôt, la "priorisation ZUS" a pour effet de positionner, en tête de tableau local, les voeux déposés pour des résidences situées hors ZUS.

La "priorisation ZUS" prend effet à la date où les agents ayant formulé ces voeux atteignent les cinq ans d'exercice dans la zone urbaine sensible.

- *Le niveau national*

BRH 1997 RH 104 du 22.12.97 § 1311

Les postes vacants à l'issue des mouvements locaux sont offerts prioritairement aux agents figurant sur le tableau national des mutations (tableau normal et dérogatoire) dans le respect des quotas de mutation et du contingent contractualisé de réorientation.

La promotion par EDA ou concours interne ne pourra être mise en oeuvre dans chaque NOD que dans le cadre des modalités de comblement et des contingents définis dans les plans de comblement de postes, et de la priorisation de la mutation des agents inscrits au tableau des voeux pour le regroupement considéré.

- **A partir de 1998, réalisation de 4 500 mutations par an, dont 1 000 mutations au titre de la dérogation époux, pendant les trois prochaines années**

BRH 1997 RH 104 du 22.12.97 § 11 et 12

La Poste prend l'engagement exceptionnel que ce volume de mutations sera effectivement réalisé, au cours de chacune des années 1998, 1999 et 2000. Le chiffre de 4 500 mutations par an vise les mutations réalisées au titre du tableau national des voeux, donc hors tableau local et hors réorientation.

Les agents de La Poste qui ont demandé une mutation au titre de la dérogation époux sont au nombre de 3 000 au 31 décembre 1997. Les voeux de l'ensemble de ces agents devront donc avoir été satisfaits à la fin de l'an 2000. 1 000 mutations par an devront donc être réalisées à ce titre au cours de cette période.

Cet engagement de réaliser 3 000 mutations à titre dérogatoire en 3 ans ne concerne que les **dérogataires époux**.

FRHD 98-04 du 21.01.98

En ce qui concerne le dispositif de priorisation des voeux des dérogataires santé, ce dispositif ne comporte pas d'objectif chiffré au niveau national. Le nombre de mutations à réaliser dans chaque NOD au titre de la dérogation santé doit correspondre à une quotité, négociée localement, au sein du quota négocié réservé au régime dérogatoire, qui lui-même s'insère dans le contingent annuel de mutations.

Le nombre de 4 500 mutations à réaliser chaque année pendant 3 ans intègre donc :

a/ le quota "régime dérogatoire", comportant :

* les mutations dérogation époux (1000 par an)
* les mutations dérogation santé

b/ le quota "régime commun" (tour normal)

La réalisation de l'engagement de 4 500 mutations par an (soit 13 500 mutations en 3 ans, dont 3 000 dérogataires époux) permettra donc d'apurer les demandes existantes de mutation "dérogataires époux", et contribuera en outre à améliorer de façon significative la situation des autres tableaux de voeux (tour normal et dérogataires santé), mais sans cependant donner satisfaction à l'ensemble des agents ayant déposé des voeux de mutation sur le tableau national, le nombre de ces agents étant de loin supérieur à 13 500.

BRH 1997 RH 104 du 22.12.97 suite

- **Priorisation de la mutation sur les autres modes de comblement de postes pendant les trois prochaines années**

La Poste marque sa volonté d'assurer la garantie d'une priorisation de la mutation sur les autres modes de comblement des postes.

Il appartient en conséquence aux responsables territoriaux de prendre en compte cet engagement en définissant la structure du plan de comblement des postes entre mutation, réorientation et promotion, **obligatoirement négociée dans les instances de concertation et de dialogue social locales**, dans le respect de l'engagement national relatif aux mutations et de l'effectif de fonctionnaires en fin d'année.

[...] *

Cette priorité donnée à la mutation s'appliquera :

- aux agents inscrits au tableau de voeux exerçant leur fonction dans le même regroupement de fonctions que celui recherché,
- et aux agents inscrits au tableau de voeux exerçant leur fonction dans un regroupement différent, dont la mutation est, à ce titre, soumise à la vérification des prérequis (évaluation des potentiels et, le cas échéant, de la "capacité à acquérir la formation").

Il est rappelé à cet égard qu'un avis positif émis lors de la vérification de la "capacité à acquérir la formation" signifie que l'agent possède le potentiel nécessaire pour acquérir cette formation avec succès et qu'il doit donc être muté. Une formation à sa nouvelle fonction doit lui être dispensée, si possible avant sa prise de fonction.

Appels à candidature

BRH 1997 RH 82 du 15.09.97 § 34 et BRH 1998 RH 44 du 28.09.98 § 31

Remarque : *Pour les postes des classes I à III, l'appel à candidature national ne peut être utilisé que lorsque le tableau des mutations est épuisé ou lorsque le service n'est pas recherchable à la mutation. Cette règle doit être appliquée de manière extrêmement rigoureuse*.

L'appel à candidature local n'est utilisé que pour combler les premières créations de poste dans un NOD.

BRH 2001 RH 27 du 23.07.01 § 42

Important : Il est rappelé que l'appel à candidature est toujours destiné à combler un poste en mobilité, l'agent retenu pour combler le poste doit donc avoir un grade correspondant au niveau du poste (instruction du 18 septembre 1996, BRH 1996, doc. RH 67 § 36).

En outre, l'appel à candidature doit faire l'objet d'une large diffusion et d'une réelle circulation dans tous les services.

Enfin, l'appel à candidature doit respecter un délai de réponse raisonnable permettant une information correcte de tous les agents concernés.

13 - LE TRANSFERT D'ACTIVITE

131 - Préambule

BRH 1999 RH 51 du 05.08.99, § 531

Lorsque l'activité d'une entité recherchable à la mutation est transférée, en totalité ou en partie, vers une ou plusieurs entités (même si le site géographique ne change pas), les voeux formulés pour l'entité initialement recherchable (voeux ciblés d'un millésime antérieur à 1993 sur le tableau national et voeux du tableau local) sont transférés sur la (les) nouvelle(s) avec le millésime initial.

Lors du récolement annuel qui suit, l'agent indiquera sur son état de voeux s'il maintient ou non ses voeux sur la (les) nouvelle(s) entité(s).

Dispositions transitoires

Entre la date de transfert et celle du récolement annuel, si un agent est préavisé pour une de ces nouvelles entités et qu'il refuse son préavis, ses autres voeux ne seront pas radiés.

* *L'alinéa manquant a été supprimé par le BRH 2000 RH 8 du 09.02.2000, § 4*

132 - Principes de gestion relatif aux transferts d'activité

BRH 2000 RH 46 du 27.09.2000

Le principe posé dans l'instruction du 5 août 1999 (BRH 1999, doc. RH 51, § 53 ci-dessus) est réaffirmé : le transfert d'activité d'une entité vers une autre, s'accompagne du transfert des voeux. Ce principe s'applique après identification de l'activité transférée et des entités concernées.

a) Activité transférée

L'activité transférée est identifiable grâce aux fonctions concernées par l'opération de transfert, niveau par niveau. A ces fonctions correspondent des regroupements de fonctions.

Ainsi, lorsque l'activité (*identifiable par les fonctions concernées)* d'une entité recherchable à la mutation, est transférée vers une autre entité, les voeux formulés pour l'entité initialement recherchée (*sur les regroupements de fonctions concernés),* sont transférés sur la nouvelle entité (*sur les mêmes regroupements de fonctions)* avec le millésime initial.

b) Entités concernées

Il convient de distinguer la suppression d'activité du transfert d'activité. Dans le premier cas, les regroupements de fonction correspondant à l'activité supprimée ne sont plus recherchables pour l'entité concernée, et il n'y a pas de reprise de cette activité dans une autre entité. Par conséquent, " les voeux formulés pour une entité ou un service qui disparaît sont radiés " (BRH 1997, doc. RH 2, chap. 3 § 24), et il n'y a pas de transfert de voeux vers une autre entité.

Dans une opération de transfert, l'entité d'origine se dessaisit d'une activité et ne sera plus recherchable sur les regroupements de fonctions relevant de l'activité transférée, si elle ne comporte plus aucun emploi correspondant. Dans cette hypothèse, les voeux qui avaient été formulés sur ces regroupements sont radiés.

Parallèlement, les voeux sur ces mêmes regroupements de fonctions doivent être transférés sur le tableau des mutations, local ou national, existant ou à constituer, de l'entité d'accueil.

c) Cas des agents suivant l'activité transférée

Les agents qui " suivent " leur activité, conservent les voeux qu'ils avaient initialement déposés, si aucun de ceux-ci n'est satisfait par la nouvelle implantation géographique.

Il est rappelé, par ailleurs, conformément aux dispositions générales relatives aux modalités de comblement des postes (instruction du 16 décembre 1996 - BRH 1997, doc. RH 2), que " les agents exerçant leurs fonctions sur les postes transférés bénéficient d'une priorité pour suivre leur activité ".

Les dispositions particulières concernant la mise en oeuvre de cette priorité sont arrêtées dans le cadre des mesures d'accompagnement propres à chaque réorganisation.

d) Transfert local

L'opération de transfert d'activité peut s'opérer au sein d'un même NOD <u>et</u> se circonscrire au département géographique où il est implanté (cas général : le domaine géographique d'une direction départementale). Dans ce cas, il s'agit d'un transfert local d'activité et il appartient au service RH du NOD gestionnaire des tableaux de mutations, de saisir ce transfert dans l'application informatique MAIA.

Exemple :

La direction départementale de La Poste du Bas-Rhin a transféré les activités de distribution des bureaux de Reichstett, Souffelweyersheim et Vendenheim, à Mundolsheim.

Reichstett, Souffelweyersheim et Vendenheim ne sont donc plus recherchables sur le regroupement de fonctions " Distribution " du niveau 1.2. Les voeux qui avaient été déposés pour ces entités (sur le tableau local ou " voeux ciblés " sous un millésime antérieur à 1993 sur le tableau national) doivent être transférés, par le gestionnaire de tableaux, sur l'entité d'accueil, à savoir Mundolsheim.

14 - LA REORIENTATION

BRH 1997 RH 2 suite
≠

Le nombre de réorientations, que chaque département doit effectuer après validation de son plan de comblement de poste par le Délégation et le Siège, prendra en compte à la fois les réorientations locales et les réorientations nationales.

141 - Les réorientations locales

Elles s'effectuent en s'appuyant sur le tableau local des mutations.

142 - Les réorientations nationales

Elles s'effectueront également en faisant appel aux agents figurant sur le tableau des mutations. Les responsables des NOD font appel de préférence aux agents à réorienter de leur Délégation.

143 - Réorientation des agents n'ayant pas formulé de voeux

Ces agents sont réorientés dans leur NOD ou dans le département d'implantation de leur NOD (avec une exception pour l'Ile de France qui pourra réorienter à l'intérieur de la Délégation).

Les agents pourront se porter candidat aux diverses bourses et propositions qui seront effectuées par leur chef de service.

Dans les six mois précédant la fermeture d'une entité, les agents n'ayant pas fait acte de candidature ou n'ayant pas été retenus se verront offrir deux postes.

En cas de refus, ils feront l'objet d'une mutation dans l'intérêt du service.

144 - Réorientation des agents ayant des voeux ciblés sur le tableau national

Ces agents auront la possibilité d'étendre leur(s) voeu(x) ciblé(s) sous la forme "à disposition" sous le millésime 1995 (millésime de la mise en oeuvre des tableaux par regroupements de fonctions pour les niveaux I.1 à II.2), dès l'ouverture de la procédure de réorientation les concernant.

Cette mesure leur donnera une chance supplémentaire d'être réorientés dans le département où se situe l'entité qu'ils recherchaient.

Ceux qui ne souhaitent pas bénéficier de cette possibilité et qui ne peuvent être mutés dans l'entité recherchée seront réorientés dans leur NOD selon les dispositions prévues au paragraphe 133 ci-dessus. Leurs voeux ciblés seront conservés.

145 - Niveaux de réorientation

BRH 1997 RH 82 du 15.09.97 § 32 modifié par BRH 1997 RH 92 du 06.11.97 § 1

Pour améliorer les possibilités de mobilité géographique et fonctionnelle des APN2, il a été décidé dans le cadre de la commission de suivi des opérations de réorientations, que ceux-ci pourront désormais déposer des voeux de mutation en vue d'occuper des postes de niveau I.2.

En conséquence, les tableaux de voeux donnant accès aux regroupements de fonctions du niveau I.2 sont désormais ouverts aux APN2 concernés. Ces agents peuvent donc déposer des voeux à la fois sur le niveau I.3 et sur le niveau I.2.

Les agents titulaires d'un grade de réorientation donnant accès au niveau cible I.3, et qui occupent des fonctions de niveau I.3, peuvent prétendre à l'application des présentes mesures.

Pour faciliter la réorientation, les distorsions fonctionnelles suivantes pourront être envisagées :

. les ATG 2 pourront être mutés sur une fonction du niveau II.1.

. les ATG 2 et les ATG 1 pourront exceptionnellement être mutés sur une fonction du niveau I.2 ou I.3, à condition que ce soit une fonction du **regroupement "distribution"**, **dans un bureau de poste**.

A l'issue de cette phase transitoire, les agents retrouveront une fonction correspondant à leur niveau par le biais du tableau local.

146 - Situation des agents handicapés ou réorientés suite à commission des 3 R

BRH 1997 RH 2 du 16.12.96 Chap. 3 § 25 précisé par la L. Circ. DOIGRH/RPG3/MP/60.60 du 18.07.97

Les agents ayant la qualité de travailleurs handicapés COTOREP, affectés dans un service en réorientation doivent faire l'objet d'un suivi particulier. S'ils souhaitent être mutés à l'extérieur de leur NOD, leur demande est soumise immédiatement à la Commission Administrative Paritaire qui siège auprès du Chef de service prenant.

Les agents devenus inaptes à leur fonction qui ont été réorientés sur une fonction correspondant à leur aptitude physique à la suite de la réunion de la Commission de Reclassement, de Réadaptation et de Réorientation (C3R) bénéficient, s'ils sont affectés dans un service à réorienter, des mêmes mesures de réorientation que les autres agents appartenant à des services labellisés en réorientation.

Leur cas doit être éventuellement examiné par la C3R du service prenant en vue de leur offrir un poste adapté.

Par ailleurs, il est précisé que la procédure des EPSA, qui permet d'anticiper la mutation des agents appartenant aux services fortement touchés par les restructurations, concerne bien entendu les agents handicapés COTOREP et réorientés C3R en fonction dans ces services, comme les autres personnels.

D'une manière générale, dans le cadre de la mobilité géographique, les commissions C3R des services recherchés par les agents COTOREP et reclassés C3R, doivent examiner toutes les possibilités d'intégration sur des postes adaptés en ciblant plus spécifiquement les établissements qui présentent un taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi inférieur aux taux moyens de la délégation ou du département.

BRH 1992 RH 46 du 37.07.92 chap. 1 § 12

2 - LA MOBILITE

20 - DEFINITIONS

Il faut entendre par mobilité, la possibilité pour tout agent travaillant à La Poste de changer, à sa demande, indépendamment de toute promotion, de lieu d'exercice de son activité professionnelle ou de fonction ou d'exploitant public.

• Mobilité géographique :

Il s'agit, au sein d'un même niveau de fonctions, d'un changement du lieu d'exercice de l'activité professionnelle nécessitant un changement de responsable d'unité opérationnelle.

• Mobilité professionnelle ou fonctionnelle :

Il s'agit du passage d'un agent d'un poste de travail correspondant à une fonction à un autre poste de travail correspondant à une fonction différente de même niveau, située dans un même regroupement de fonctions ou dans un autre regroupement.

21 - RAPPEL DES PRINCIPES

BRH 1999 RH 51 du 05.08.99, § 12

L'instruction du 31 juillet 1992 (BRH 1992 Doc RH 46) a fixé un certain nombre de principes en matière de mobilité qu'il convient de rappeler :

- la mobilité s'effectue au sein d'un même niveau de fonction,
- les voeux de mutation sont formulés pour des regroupements de fonctions,
- les agents sont gérés, en termes de voeux de mutation, sur leur fonction de rattachement.

22 - MODALITES

La mobilité s'effectue selon l'une des deux modalités que constituent le tableau des mutations ou l'appel à candidature.

L'appel à candidature national est utilisé, au sein du quota réservé à la mobilité, pour le comblement des postes non recherchés à la mutation, quel que soit le niveau de fonctions concerné. Cet appel s'effectue en cas d'épuisement de toutes les autres possibilités de comblement.

Les demandes de mobilité formulées par les agents relevant des classes I, II et III sont inscrites sur des tableaux des mutations établis par regroupement de fonctions.

Agents répondant à un appel à candidature

BRH 1999 RH 51 du 05.08.99, § 51

Le mode principal d'accès à la mobilité, pour les classes I à III, est le tableau des mutations.

Cependant, l'alimentation des postes à combler par la voie de la mobilité peut s'effectuer selon l'appel à candidature local, qui n'est utilisé que pour combler les premières créations de poste.

Par première création de poste, il faut entendre le comblement d'un poste rattaché à une fonction nouvellement implantée au sein d'une entité dans un NOD donné.

Cependant, si le poste créé est rattaché à une fonction appartenant à un regroupement de fonctions qui existe déjà au sein de l'entité, et qui est donc recherchable au tableau local des mutations, le comblement sera effectué en faisant appel au tableau local, puis éventuellement au tableau national.

L'appel à candidature national est utilisé dans 2 cas seulement :

a. lorsque le tableau (local et national) des mutations est épuisé ;

BRH 1996 RH 67 du 18.09.96 § 36 et BRH 1999 RH 51 § 51

b. lorsque le service n'est pas recherchable à la mutation : siège de La Poste et sièges de délégation y compris la direction de La Poste d'Outre-mer et la direction de La Poste de Corse.

Remarque : l'appel à candidature est toujours destiné à combler un poste en mobilité, l'agent retenu pour combler le poste doit donc avoir un grade correspondant au niveau du poste.

Par ailleurs, la mutation d'un agent suite à appel à candidature a les mêmes conséquences, en termes de maintien ou de radiation sur les tableaux, que la satisfaction d'un voeu local ou national (cf. chapitre 3, § 24 et 65).

23 - MODALITES PARTICULIERES EN VIGUEUR DANS LES ZUS

BRH 2000 RH 9 du 01.03.2000 § 31

La particularité des postes de travail en zone urbaine sensible conduit à adapter les modes de recrutement et de comblement des emplois. Dans ce cadre, et par exception à la règle générale de comblement des postes par la mobilité, les mesures spécifiques suivantes ont été arrêtées (BRH 1999, Doc. RH 39 intégré dans le GM Recueil PQ - Chap. 8).

- le mode privilégié de comblement des postes de chef d'établissement ou de cadre est l'appel à candidature,
- les agents des classes I et II qui feront l'objet d'un préavis de mutation, en exécution d'un tableau, pour occuper un poste situé en zone urbaine sensible, seront informés des particularités du poste pour lequel ils sont préavisés.

Cette information sera décrite sur le préavis, et comportera notamment les éléments relatifs à la localisation précise du poste et à ses contraintes.

Cette procédure d'information est également mise en œuvre pour les agents préavisés sur les postes de chef d'établissement ou de cadre non pourvus par l'appel à candidature.

24 - ATTRIBUTION D'UN POSTE

BRH 1992 RH 46 Chap. 1

La réglementation applicable en ce qui concerne l'attribution des postes par mutation est exposée dans les différents chapitres du présent recueil PM.

3 - LA DECONCENTRATION

Suite à la mise en place des nouvelles structures territoriales et opérationnelles de La Poste dans le cadre du chantier responsabilisation (BLP cab cjf 1026 du 18 juillet 2003), la déconcentration en matière de gestion s'effectue de la manière suivante :

31 - PERSONNELS DES CLASSES I A III

BRH 2004 RH 01 du 02.01.2004 Extraits

311 - Personnels des directions opérationnelles territoriales courrier, des directions opérationnelles territoriales colis, des départements services financiers réseau grand public, des CRSF métropolitains de La Poste à l'exception de la direction de La Poste de Corse

Pour les personnels fonctionnaires et stagiaires des classes I niveau I à III, niveau 3 inclus les pouvoirs énumérés [ci-après]

[- . . .

- nomination

- . . .

- mutation

- réintégration]

sont délégués aux directeurs opérationnels territoriaux courrier, aux directeurs opérationnels territoriaux colis, aux directeurs des départements services financiers grand publics métropolitains, aux directeurs des centres régionaux des services financiers métropolitains, et aux directeurs des directions et services à compétence nationale sous tutelle des directeurs des métiers du siège (directeur général délégué en charge des activités financières et du réseau grand public, directeur du courrier, directeur des colis et de la logistique), en ce qui concerne les personnels affectés dans les services relevant de leur autorité.

312 - Personnels des directions ou services à compétence nationale à l'exclusion des directions ou services à compétence nationale à l'exclusion des directions ou services à compétence nationale sous tutelle des directions des métiers du siège

Pour les personnels fonctionnaires et stagiaires des classes I niveau I à III, niveau 3 inclus délégation de pouvoirs est donnée à leurs directeurs à effet de

[- . . .

- nomination

- . . .

- mutation

- réintégration]

313 - Personnels des classes I niveau 1 à IV niveau 3 inclus de la direction de La Poste de Corse

BRH 2004 RH 03 du 02.01.2004 Extraits

Les pouvoirs [ci-après] sont délégués :

1. Au directeur de La Poste de Corse, en ce qui concerne :

- les cadres supérieurs appartenant à la classe IV niveaux 1, 2 et 3 affectés dans l'ensemble des entités relevant de son autorité ;

- les personnels des classes I, II et III affectés à la direction de La Poste de Corse.

2. Aux directeurs des départements services financiers réseau grand public de Corse en ce qui concerne les personnels des classes I, II et III affectés dans les services relevant de leur autorité.

32 - PERSONNELS DE LA CLASSE IV

321 - Personnels des directions de métier à l'exception des membres du comité du groupe

BRH 2004 RH 04 du 02.01.2004

S'agissant des fonctionnaires et stagiaires, les pouvoirs énumérés [ci-après] sont délégués aux directeurs de métier (directeur général délégué en charge des activités financières et du réseau grand public ; directeur général délégué, directeur du courrier ; directeur général délégué ; directeur du colis) pour les personnels affectés dans les services relevant de leur autorité.

[- nomination

- mutation

- réintégration]

322 - Personnels de la classe IV à l'exception des membres du comité du groupe, des personnels relevant des directions de métiers, des personnels relevant de la direction de la Poste de Corse, des personnels relevant de la Direction de la Poste d'Outre-mer

BRH 2004 RH 05 du 02.01.2004

S'agissant des fonctionnaires et stagiaires, les pouvoirs énumérés [ci-après] sont délégués au directeur général de La Poste :

[- . . .

- nomination

- mutation

- réintégration]

BRH 2001 RH 1033
du 26.06.01
Extraits

33 - PERSONNELS DE LA DIRECTION DE LA POSTE D'OUTRE-MER ET DES DEPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Extrait de la décision n° 1447 du 26 juin 2001 du président du conseil d'administration de La Poste portant déconcentration en matière de recrutement et de gestion.

1 - Pour les personnels fonctionnaires et stagiaires des classes I à IV niveau 3 inclus, les pouvoirs énumérés ci-après :

[- . . .
- nomination ;
- . . .
- mutation ;
- réintégration ;
- . . .]

sont délégués comme suit :

• au directeur de La Poste d'outre-mer, en ce qui concerne :

- les cadres supérieurs appartenant à la classe IV, niveaux 1, 2 et 3 ;
- les personnels des classes I, II et III affectés dans les services directement rattachés à la direction de La Poste d'outre-mer.

• aux directeurs des départements d'outre-mer en ce qui concerne :

- les personnels des classes I, II et III affectés dans les services relevant de leur autorité.

[...]

[...]

6 - Le directeur de La Poste d'outre-mer, les directeurs des départements d'outre-mer, peuvent, dans la limite des pouvoirs qui leur sont conférés, déléguer leur signature à leurs collaborateurs immédiats chargés de la gestion des ressources humaines et aux responsables des services et des établissements placés sous leur autorité.

4 - LES REGROUPEMENTS DE FONCTIONS *

40 - PREAMBULE

BRH 1995 RH 1 du 2.01.95, préambule 2ème alinéa

L'instruction du 20 août 1993 (BRH 1993 RH 54) a précisé la définition des regroupements de fonctions validés par la Commission Permanente de Négociation le 11 juin 1993 et les incidences en matière de mobilité fonctionnelle et géographique qui en découlent.

BRH 1993 RH 54 du 20.08.93 § 13 alinéas 2.3.4

L'instruction du 2 janvier 1995 (BRH 1995 RH 1) précise que la mise en oeuvre de la mobilité fonctionnelle impose préalablement la maintenance des regroupements de fonctions créées depuis l'instruction du 20 août 1993. Cette maintenance ainsi que la liste exhaustive des regroupements de fonctions figurent en annexe au présent Recueil PM.

41 - INCIDENCE SUR LES REGLES DE GESTION

Ces regroupements font apparaître l'ensemble des fonctions identifiées à La Poste, ou dont le positionnement a été négocié en CNCN, dans le cadre de la définition des filières professionnelles.

Il apparaît en filigrane un certain nombre de parcours professionnels qui permettent de concevoir, compte tenu des flux prévisibles, des cheminements fonctionnels significatifs. Les possibilités, également en terme de flux, de mobilité fonctionnelle, source d'enrichissement pour les agents et l'entreprise, peuvent également être décelées.

Le regroupement de fonctions est ainsi l'unité fonctionnelle de base des itinéraires professionnels. Il se pose à cet égard la question de savoir de quelle manière les regroupements de fonctions vont influer sur la mobilité, tant fonctionnelle que géographique. Cette double question est traitée dans les pages qui suivent.

BRH 1995 RH 1 du 2.01.95, introduction 2ème alinéa

42 - MAINTENANCE DES REGROUPEMENTS DE FONCTIONS

Il a été nécessaire, pour procéder aux opérations de transposition, de connaître les regroupements de fonctions auxquels appartiennent les fonctions exercées par l'ensemble des agents.

Dans un premier temps, la CPN du 11 juin 1993 a validé 67 regroupements de fonctions réunissant près de 300 fonctions des classes I à III. (BRH 54 du 20 août 1993).

Depuis lors, un certain nombre de fonctions nouvelles, dont de nombreuses fonctions polyvalentes, ont été validées. En outre, pour des raisons d'opportunité, quelques fonctions n'avaient pas été prises en considération lors de la CPN précitée.

---

* *Les dispositions relatives aux regroupements de fonctions figurent in extenso au chapitre 1 du guide mémento - recueil PQ "Détermination des situations administratives dans le cadre de la NGRH"*

L'instruction du 20 août 1993 a donc fait l'objet d'une maintenance (pour quelque 110 fonctions supplémentaires).

BRH 1995 RH 1 du 2.01.95 § 3

A cette fin, les fonctions nouvellement validées sont intégrées dans le présent texte, qu'elles soient ou non polyvalentes (cf. annexe au présent Recueil PM).

BRH 1995 RH 1 du 2.01.95 Conclusion

Un bilan de la mise en oeuvre de la mobilité fonctionnelle est effectué en Commission Permanente de Négociation.

Cette maintenance des regroupements de fonctions a été réalisée dans un souci de simplification et toutes les fonctions nouvelles ont été intégrées dans des regroupements de fonctions existants.

Ces dispositions ont pour objet de favoriser le développement de la mobilité et particulièrement de la mobilité fonctionnelle.

BRH 1997 RH 2 du 16.12.96 Chap. 3 § 3

5 - REGLES DE COMBLEMENT DE POSTES POUR LES DISPOSITIFS SPECIAUX DE RECLASSIFICATION

51 - DISPOSITIFS CT/CION, IN/INC, INP/DA, ASS

Ces dispositifs étant terminés, il n'y a plus lieu d'offrir les postes en priorité aux agents qui en ont été bénéficiaires.

BRH 1999 RH 51 du 05.08.99, § 22

La mise en place des dispositifs particuliers de reclassification, des plans de qualification et des mesures spécifiques d'intégration avait conduit à préciser les règles de mobilité géographique et fonctionnelle applicables pendant la période transitoire.

L'objectif pendant cette période consistait, en terme de mobilité, à accompagner la mise en place de la logique fonctionnelle en transposant, puis en gérant, sur des tableaux de voeux correspondant au niveau de la fonction exercée, les voeux qui étaient jusqu'alors inscrits sur des tableaux par grades.

La période transitoire est arrivée à échéance lors de l'entrée en vigueur du tableau des mutations pour l'année 2000.

52 - DISPOSITIF SPECIAL AEX/AAPSG

Ce dispositif est terminé.

53 - PLAN DE QUALIFICATION

BRH 1998 RH 28 du 14.05.98 § 24

Le dispositif a pris fin **: le 31 décembre 1998 pour la classe III**
le 30 juin 1999 pour la classe II
le 30 décembre 1999 pour la classe I.