

PARTIE 3

ACCORDS D'ENTREPRISE

SOMMAIRE DE LA 3EME PARTIE

| | |
|--|-----------|
| I - ACCORD D'ENTREPRISE POUR L'AMÉLIORATION DE LA GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS RÉGIS PAR LA CONVENTION COMMUNE LA POSTE - FRANCE-TÉLÉCOM 1996 | 5 |
| PREAMBULE | 5 |
| CHAPITRE I - CLASSIFICATION DES POSTES OCCUPES PAR LES AGENTS CONTRACTUELS..... | 6 |
| <i>Article 1 Les objectifs.....</i> | <i>6</i> |
| <i>Article 2 Agents concernés.....</i> | <i>6</i> |
| <i>Article 3 Principes</i> | <i>7</i> |
| <i>Article 4 Description des activités exercées.....</i> | <i>8</i> |
| <i>Article 5 Classification des postes de travail.....</i> | <i>8</i> |
| <i>Article 6 Notification du niveau de classification à l'agent intéressé, voies de recours</i> | <i>9</i> |
| <i>Article 7 Les effets contractuels de la classification des postes.....</i> | <i>10</i> |
| <i>Article 8 Les effets pécuniaires de la classification</i> | <i>11</i> |
| CHAPITRE II - MODALITES DE REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS OCCUPANT DES POSTES CLASSIFIES AU NIVEAU II-1..... | 11 |
| <i>Article 9 Les règles du salaire de base du niveau II.1.....</i> | <i>11</i> |
| <i>Article 10 Le complément Poste.....</i> | <i>11</i> |
| <i>Article 11 L'ancienneté.....</i> | <i>12</i> |
| CHAPITRE III - DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS CONTRACTUELS RELEVANT DE L'ANNEXE "AUTRES PERSONNELS" DE LA CONVENTION COMMUNE.. | 12 |
| <i>Article 12 Principes.....</i> | <i>12</i> |
| CHAPITRE IV - REDUCTION DE LA PRECARITE A LA POSTE..... | 12 |
| <i>Article 13 Principe.....</i> | <i>12</i> |
| <i>Article 14 La situation des agents sous CDD qui effectuent plus de 800 heures par an.....</i> | <i>13</i> |
| <i>Article 15 La situation des agents sous CDII qui effectuent moins de 800 heures par an ou sous CDII qui effectuent moins de 200 heures par trimestre.....</i> | <i>13</i> |
| CHAPITRE V - DIVERSES MESURES D'ORDRE TECHNIQUE..... | 13 |
| <i>Article 16 L'application de la convention commune</i> | <i>13</i> |
| <i>Article 17 Mesures concernant les élus du personnel.....</i> | <i>14</i> |
| <i>Article 18 Mesures concernant les distributeurs d'imprimés</i> | <i>14</i> |
| <i>Article 19 Mesures concernant les agents sous CDII *</i> | <i>14</i> |
| <i>Article 20 Mesures relatives aux négociations collectives.....</i> | <i>14</i> |
| <i>Article 21 Mesures diverses.....</i> | <i>15</i> |
| CHAPITRE VI - DEROULEMENT DE LA FORMATION DES AGENTS CONTRACTUELS A LA POSTE | 15 |
| <i>Article 22 La formation de base des agents contractuels à durée indéterminée intermittent ou non.....</i> | <i>15</i> |
| <i>Article 23 La formation de base des agents contractuels à durée déterminée</i> | <i>15</i> |
| <i>Article 24 La formation professionnelle des agents contractuels candidats au concours externe de La Poste</i> | <i>16</i> |
| <i>Article 25 Formation dans le cadre d'une promotion.....</i> | <i>16</i> |
| CHAPITRE VII - APPLICATION DE L'ACCORD..... | 16 |
| <i>Article 26 Le personnel concerné</i> | <i>16</i> |
| <i>Article 27 Champ d'application territorial</i> | <i>16</i> |
| CHAPITRE VIII - DUREE | 16 |
| <i>Article 28</i> | <i>16</i> |

| | |
|---|---------------|
| CHAPITRE IX - RÉVISION | 16 |
| <i>Article 29</i> | 16 |
| CHAPITRE X - DÉNONCIATION | 17 |
| <i>Article 30 La procédure de dénonciation</i> | 17 |
| CHAPITRE XI - SUIVI DE L'ACCORD | 17 |
| <i>Article 31 Commission de suivi du présent accord</i> | 17 |
| II - ACCORD D'ENTREPRISE POUR LA PROMOTION DES AGENTS CONTRACTUELS RELEVANT DE LA CONVENTION COMMUNE LA POSTE - FRANCE TÉLÉCOM (24 /04/98)... | 18 |
| PREAMBULE | 18 |
| CHAPITRE I - LE CADRE DE LA PROMOTION | 19 |
| <i>Article 1</i> | 19 |
| <i>Article 2</i> | 19 |
| <i>Article 3 Le bassin d'emploi</i> | 20 |
| <i>Article 4 Les conditions de candidature</i> | 20 |
| CHAPITRE II - LE PROCESSUS DE PROMOTION | 20 |
| <i>Article 5 La campagne de promotion</i> | 20 |
| <i>Article 6 L'identification des agents contractuels pouvant être promus</i> | 20 |
| <i>Article 7 L'avis du N+2 quant à la candidature de l'agent contractuel</i> | 21 |
| <i>Article 8 La commission de validation des candidatures</i> | 21 |
| <i>Article 9 La commission de recours</i> | 21 |
| <i>Article 10 L'entretien avec le jury</i> | 22 |
| <i>Article 11 Le vivier</i> | 22 |
| CHAPITRE III - LES CONSÉQUENCES DE LA PROMOTION | 23 |
| <i>Article 12 Les effets contractuels</i> | 23 |
| <i>Article 13 La formation</i> | 23 |
| <i>Article 14 Les effets sur la rémunération</i> | 24 |
| CHAPITRE IV - CHAMP D'APPLICATION | 24 |
| <i>Article 15 Le personnel concerné</i> | 24 |
| <i>Article 16 Le champ d'application territorial</i> | 24 |
| CHAPITRE V - DURÉE | 24 |
| CHAPITRE VI - RÉVISION | 25 |
| CHAPITRE VII - LA PROCÉDURE DE DÉNONCIATION | 25 |
| III - ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA MISE EN OEUVRE DE LA BONIFICATION D'ANCIENNETE POUR LES AGENTS CONTRACTUELS RELEVANT DE LA CONVENTION COMMUNE LA POSTE - FRANCE TELECOM (16.03.99)..... | 26 |
| PREAMBULE | 26 |
| CHAPITRE I : MISE EN OEUVRE DE LA BONIFICATION D'ANCIENNETE | 27 |
| <i>Article 1</i> | 27 |
| <i>Article 2</i> | 28 |
| CHAPITRE II : CHAMP D'APPLICATION | 28 |
| <i>Article 3 personnel concerné</i> | 28 |

| | |
|--|-----------|
| <i>Article 4 champ d'application territorial</i> | 28 |
| CHAPITRE III : DUREE | 28 |
| CHAPITRE IV : REVISION | 28 |
| CHAPITRE V : PROCEDURE DE DENONCIATION | 28 |
| IV - ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS CONTRACTUELS RELEVANT DE LA CONVENTION COMMUNE LA POSTE - FRANCE TELECOM (17.06.99) | 29 |
| PREAMBULE | 29 |
| CHAPITRE I - REVALORISATION DES VOLUMES D'HEURES DES AGENTS CONTRACTUELS A TEMPS PARTIEL | 30 |
| <i>Article 1</i> | 31 |
| <i>Situation des agents contractuels sous CDI ou sous CDII qui effectuent moins de 800 heures par an.</i> | 31 |
| <i>Article 2</i> | 33 |
| <i>50% des agents sous CDI et CDII à temps complet</i> | 33 |
| CHAPITRE II - CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS | 34 |
| <i>Article 3 Principe</i> | 34 |
| CHAPITRE III - MISE EN PLACE DE LA SUBROGATION | 34 |
| <i>Article 4 Principes</i> | 34 |
| CHAPITRE IV - DROIT A LA FORMATION DES AGENTS CONTRACTUELS | 35 |
| <i>Article 5 Cadre général</i> | 35 |
| <i>Article 6 La formation de base des agents contractuels sous CDI ou CDII</i> | 35 |
| <i>Article 7 La formation de base des agents contractuels à durée déterminée</i> | 35 |
| <i>Article 8 La formation professionnelle des agents contractuels candidats aux concours externes de La Poste</i> | 36 |
| CHAPITRE V - EVOLUTION DES CDII | 36 |
| <i>Article 9 Evolution des CDII</i> | 36 |
| CHAPITRE VI - REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT | 37 |
| <i>Article 10 Repos compensateur de remplacement</i> | 37 |
| CHAPITRE VII - REDUCTION DU NOMBRE DE CDD ET D'AVENANTS A DUREE DETERMINEE AUX CDI | 39 |
| <i>Article 11 Cadre général</i> | 39 |
| <i>Article 12 Modalités de mise en œuvre</i> | 39 |
| <i>Article 13 Utilisation des avenants</i> | 39 |
| CHAPITRE VIII - HEURES COMPLEMENTAIRES | 40 |
| <i>Article 14 Utilisation des heures complémentaires</i> | 40 |
| CHAPITRE IX - EVOLUTION DE LA CLASSIFICATION DES AGENTS CONTRACTUELS .. | 41 |
| <i>Article 15 Situation des agents occupant des postes correspondant à des fonctions dont la classification a évolué</i> | 41 |
| <i>Article 16</i> | 42 |
| <i>Situation des agents dont la classification du poste serait modifiée du fait d'une évolution de leur activité (groupes fonctionnels A, B et C)</i> | 42 |

| | |
|--|-----------|
| CHAPITRE X - CHAMP D'APPLICATION..... | 42 |
| <i>Article 17</i> | 42 |
| <i>Personnel concerné</i> | 42 |
| <i>Article 18</i> | 42 |
| <i>Champ d'application territorial</i> | 42 |
| CHAPITRE XI - DUREE | 42 |
| CHAPITRE XII - REVISION..... | 42 |
| CHAPITRE XIII - DENONCIATION | 43 |
| CHAPITRE XIV - SUIVI DE L'ACCORD..... | 43 |

I - ACCORD D'ENTREPRISE POUR L'AMELIORATION DE LA GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS REGIS PAR LA CONVENTION COMMUNE LA POSTE - FRANCE-TELECOM (*) 1996

Entre

La Poste,

dont le siège est situé 4 Quai du Point du Jour à Boulogne Billancourt, représentée par son Directeur Général, Claude BOURMAUD,

d'une part

et les organisations syndicales représentatives suivantes :

- Fédération Démocratique Unifiée des Travailleurs des PTT (CFDT - PTT)
- Fédération CFTC des PTT (CFTC - PTT)
- Syndicat National des Cadres (CGC - PTT), pour les catégories de personnel qu'il représente d'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

* *
*
*
*

PREAMBULE

La Poste et les organisations syndicales signataires du présent accord sont engagées, depuis juillet 1995, dans une négociation d'ensemble à La Poste.

L'amélioration de la gestion des agents contractuels relevant de la convention commune a été identifiée, à cette occasion, comme un objectif majeur.

En effet, la loi du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et des Télécommunications et le contrat de plan Etat - La Poste en cours d'exécution prévoient la possibilité pour l'exploitant public de recruter des agents contractuels de droit privé, sous le régime de la convention commune La Poste - France Télécom, "lorsque les exigences particulières de l'organisation de certains services ou la spécificité de certaines fonctions le justifient".

Afin de définir les conditions de déroulement de leur activité professionnelle une convention commune à La Poste et à France Télécom a été signée le 4 novembre 1991.

C'est dans le cadre de l'application de celle-ci et de la mise en oeuvre effective du droit du travail à La Poste que s'inscrit l'accord d'entreprise pour l'amélioration de la gestion des agents contractuels à La Poste.

En préalable les signataires soulignent que le recrutement d'agents contractuels relevant de la convention commune La Poste - France Télécom s'inscrit dans une trajectoire d'emploi à La Poste dont le contenu sera négocié entre l'exploitant et les organisations syndicales d'ici la fin de l'année 1996.

(*) Cet accord a été repris dans le BRH 1996 RH 65 du 28.08.96.

Il a été arrêté, entre les parties signataires, la définition de conditions permettant aux agents contractuels de droit privé de disposer de droits et d'obligations professionnelles leur garantissant d'être des partenaires à part entière de l'entreprise publique, acteurs reconnus de son développement comme de la mise en oeuvre de ses missions de Service Public. C'est ainsi qu'il est décidé de mettre en oeuvre la classification des postes occupés par des agents contractuels, de leur offrir des opportunités de développement professionnel, de créer un niveau spécifique de rémunération II-1, et de retenir différentes mesures d'amélioration des droits de ces agents.

En outre le présent accord prévoit d'engager un plan ambitieux, sur deux années, de stabilisation des emplois contractuels à La Poste par la réduction du nombre de CDD, la transformation de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, intermittents ou non, et l'augmentation du volume d'heures des CDII de moins de 800 heures pour passer à des CDII de plus de 800 heures.

CHAPITRE I - CLASSIFICATION DES POSTES OCCUPES PAR LES AGENTS CONTRACTUELS

ARTICLE 1

LES OBJECTIFS

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.

La gestion des agents contractuels rend en effet nécessaire la classification de leur poste de travail. Cette opération doit permettre de déterminer à quelle fonction ou groupe fonctionnel ce poste de travail correspond afin de vérifier si le contrat retient ce même niveau de classification.

ARTICLE 2

AGENTS CONCERNÉS

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.

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.

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 du présent accord.

**ARTICLE 3
PRINCIPES**

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 ou 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.

1 - Les principes

La classification des agents contractuels repose sur les activités effectivement exercées, décrites dans le descriptif-type de poste.

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 7.

2 - Le calendrier des opérations de classification

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 31 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 effectués que ce soit pour des activités à caractère permanent ou complémentaire.

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 d'un niveau de contrat de travail 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 déroule du 1er novembre 1996 au 31 décembre 1996.

ARTICLE 4

DESCRIPTION DES ACTIVITÉS EXERCÉES

Les opérations de classification des postes de travail des agents contractuels s'effectuent sous la responsabilité des responsables des Niveaux Opérationnels de Déconcentration.

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 celui-ci 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.

ARTICLE 5

CLASSIFICATION DES POSTES DE TRAVAIL

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

La classification des postes de travail des agents contractuels de la première vague s'opère à partir des activités réellement exercées, 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 au Siège la classification du poste de travail.

Lorsque la classification est établie, elle est notifiée au NOD via la Délégation.

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

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 sont créés. 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).
- ② soit le poste de travail est atypique : 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 au Siège la classification du poste de travail. Lorsque la classification est établie, elle est notifiée au NOD via la Délégation.

ARTICLE 6

NOTIFICATION DU NIVEAU DE CLASSIFICATION À L'AGENT INTÉRESSÉ, VOIES DE RECOURS

Le niveau constaté, à l'issue des opérations de classification du poste de travail, est notifié 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 dispose d'un délai de 15 jours à compter de cet entretien 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 et composée de représentants de La Poste et des organisations syndicales représentatives à l'échelon national. Ce recours ne peut porter que sur le contenu du descriptif-type de poste, ou sur les activités prises en compte pour classifier le poste. 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.

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 1 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.

ARTICLE 7

LES EFFETS CONTRACTUELS DE LA CLASSIFICATION DES POSTES

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 8.

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

1 - L'effet contractuel en cas de concordance contrat-poste Le niveau de classification du poste correspond 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.

2 - L'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 de classification du poste réellement occupé est supérieur à celui retenu par le contrat de travail, 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.

3 - L'effet contractuel en cas de classification du poste de travail à un niveau inférieur à celui du contrat de travail détenu

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 ACC11 à ACC21, au sein du NOD pour les agents dont les contrats relèvent des niveaux ACC22 à ACC33 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.

ARTICLE 8

LES EFFETS PÉCUNIAIRES DE LA CLASSIFICATION

1 - L'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 1er juillet 1996.

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 jointifs avant la signature de l'avenant.

Le complément Poste est celui du nouveau niveau de classification. Les règles d'évolution transitoires et permanentes sont applicables notamment si le complément Poste de l'agent est inférieur ou supérieur à celui du nouveau niveau de classification.

2 - L'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 du dispositif prévu à l'Article 7.3 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.

***CHAPITRE II - MODALITES DE REMUNERATION DES AGENTS
CONTRACTUELS OCCUPANT DES POSTES CLASSIFIES AU
NIVEAU II-1***

ARTICLE 9

LES RÈGLES DU SALAIRE DE BASE DU NIVEAU II.1

Les agents dont le poste est classifié II-1 bénéficient du minimum conventionnel du niveau correspondant au 1er juillet 1996, date d'effet de la classification.

La base de calcul applicable aux agents occupant des postes classifiés au niveau II-1 est fixée à 78 900 francs (12 028,23 €) (base 01.06.96) au 1er juillet 1996.

La grille de majoration à l'ancienneté du niveau II-1 est celle applicable aux niveaux I-1, I-2 et I-3.

ARTICLE 10

LE COMPLÉMENT POSTE

Le complément Poste du niveau II-1 est fixé à 6600 francs (1006,17 €) au 1er juillet 1996.

ARTICLE 11
L'ANCIENNETÉ

La rémunération des agents occupant des postes du groupe C tiendra compte de leur ancienneté au titre du présent contrat de travail ou des contrats de travail jointifs avant la signature de l'avenant.

***CHAPITRE III - DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS
CONTRACTUELS RELEVANT DE L'ANNEXE "AUTRES
PERSONNELS" DE LA CONVENTION COMMUNE***

ARTICLE 12
PRINCIPES

La Poste et les organisations syndicales signataires affirment le droit à la promotion et au développement de carrière des agents contractuels régis par la convention commune La Poste-FranceTélécom. Les règles applicables dans ce domaine seront négociées d'ici à la fin de l'année 1996

CHAPITRE IV - REDUCTION DE LA PRECARITE A LA POSTE

ARTICLE 13
PRINCIPE

La Poste et les organisations syndicales signataires entendent lutter contre la précarité de l'emploi de certains agents contractuels. Stabiliser cet emploi est donc une action prioritaire à La Poste. Elle répond en effet à une triple exigence, l'exemplarité sociale de notre entreprise, la meilleure implication des personnels et l'amélioration de leur situation sociale.

Cette stabilisation doit s'exercer par la modification des relations contractuelles entre La Poste et ses agents contractuels régulièrement embauchés avec un contrat à durée déterminée. A cette relation précaire par nature se substituera une relation stabilisée par la conclusion de contrats à durée indéterminée, intermittents ou non.

Cette transformation visera en priorité les agents contractuels ayant effectué entre le 1er mai 1995 et le 1er mai 1996 plus de 800 heures dans le cadre de plusieurs CDD . Cette opération s'étalera sur 1996 et 1997.

Des négociations locales, au niveau du NOD, seront ouvertes avec les organisations syndicales signataires du présent accord dans le cadre de la commission instituée par l'Article 31 (commission de suivi) pour déterminer sur les bases du présent accord le nombre d'agents contractuels concernés et les modalités de mise en oeuvre de cette transformation.

Cette transformation sera effectuée sans porter préjudice aux contrats à durée indéterminée, intermittents ou non, existants.

ARTICLE 14**LA SITUATION DES AGENTS SOUS CDD QUI EFFECTUENT PLUS DE 800 HEURES PAR AN**

A chaque fois que les conditions sont réunies et que des opportunités d'emploi à durée indéterminée existent, La Poste s'emploiera, pour les agents sous CDD ayant effectué plus de 800 heures entre le 1er mai 1995 et le 1er mai 1996, à transformer leur contrat modifié en CDI ou en CDII.

La Poste s'engage dans ce cadre à proposer avant le 31 décembre 1997 la transformation de 3500 CDD (EUTC) de plus de 800 heures en CDII ou en CDI. 1500 CDD (EUTC) seront transformés en 1996 en CDII ou en CDI et 2000 CDD (EUTC) le seront en 1997. Ce niveau de transformation sera décliné délégation par délégation, ainsi que pour la direction régionale de la Corse, la DPOM et les directions nationales.

La proposition de CDI ou de CDII qui doit être faite à chaque agent comportera un volume d'heures annuel qui ne saurait être inférieur à celui effectué sous CDD pendant la période de référence.

ARTICLE 15**LA SITUATION DES AGENTS SOUS CDII QUI EFFECTUENT MOINS DE 800 HEURES PAR AN OU SOUS CDII QUI EFFECTUENT MOINS DE 200 HEURES PAR TRIMESTRE**

La Poste recherchera systématiquement les conditions dans lesquelles les agents sous CDII qui effectuent moins de 800 h par an à La Poste ou sous CDI qui effectuent moins de 200 heures par trimestre pourront se voir proposer une augmentation de la durée minimale prévue au contrat en cours, en l'amenant respectivement au moins à 800 heures par an ou à 200 heures par trimestre.

Cette modification prendra la forme d'un avenant au contrat.

La situation des agents sous CDII effectuant un volume d'heures inférieur à 800 heures par an ou sous CDI effectuant un volume d'heures inférieur à 200 heures par trimestre sera étudiée par la commission de suivi de l'accord prévue à l'Article 31.

CHAPITRE V - DIVERSES MESURES D'ORDRE TECHNIQUE**ARTICLE 16****L'APPLICATION DE LA CONVENTION COMMUNE**

Pour faire face à certaines difficultés d'application de la convention commune, il est prévu que des mesures particulières soient prises afin que la convention puisse produire tous les effets voulus par les parties signataires.

Outre les dispositions conventionnelles prévues par l'Article 2 de l'annexe "Autres personnels" relatif au comblement de poste, il sera fait appel de préférence et en fonction de leur compétence et de leur aptitude aux agents contractuels dans l'établissement, éventuellement après un stage de formation rémunéré. A cet effet, le poste proposé sera porté à la connaissance du personnel contractuel avec une priorité pour les agents à temps incomplet ou sous CDII. Tout agent intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'exploitant.

Les priorités définies par la Convention Commune et par l'alinéa précédant, relatives aux modalités de comblement de poste, sont intégrées dans le vivier de Média V2. Le recrutement parmi les personnes figurant dans ce vivier est obligatoire pour une embauche sous CDD, CDI ou sous CDII. L'ordre du vivier doit impérativement être respecté par le responsable du recrutement. Au delà des dispositions prévues par la convention commune, les conditions de priorisation des candidatures au sein du vivier Média V2 seront négociées avec les organisations syndicales d'ici à la fin de l'année 1996.

ARTICLE 17**MESURES CONCERNANT LES ÉLUS DU PERSONNEL**

La protection des élus aux C.C.P. est renforcée. A ce titre, toute modification substantielle de leur contrat de travail devra désormais être soumise à l'avis préalable de la C.C.P. compétente.

Cette protection est étendue aux élus au Conseil d'Administration ainsi qu'aux candidats aux élections aux CCP et au CA durant les 6 mois suivants la date de l'élection.

Un crédit annuel de 500 unités téléphoniques est accordé à ces mêmes élus afin de préparer leurs réunions.

ARTICLE 18**MESURES CONCERNANT LES DISTRIBUTEURS D'IMPRIMÉS**

La Poste s'engage à régulariser les conditions de rémunération des distributeurs d'imprimés conformément au BRH d'août 1994 (BRH 1994 doc RH 75 repris à l'Article 154 du chapitre 3 du Recueil PX du Guide Mémento des règles de gestion RH) avant la fin de l'année 1996.

ARTICLE 19**MESURES CONCERNANT LES AGENTS SOUS CDII ***

La durée minimale des périodes non travaillées des CDII est définie automatiquement dans Média V2 en fonction de la durée annuelle minimale de travail portée au contrat, afin d'offrir une alternance acceptable entre périodes travaillées et non travaillées.

Les agents sous CDII bénéficient des prestations financières dans les conditions prévues à l'Article 6 du relevé d'engagement de la Convention Commune. Ils disposent notamment de la gratuité de la carte bleue dans les mêmes conditions que les agents fonctionnaires ou sous CDI.

L'indemnisation des congés pour maladie et des congés de maternité et d'adoption prévue par le chapitre 14 de la convention commune est assurée également lorsque l'arrêt de travail intervient au cours des périodes pendant lesquelles l'agent peut être sollicité.

La participation des agents sous CDII aux réunions institutionnelles est rétribuée, conformément aux dispositions de la Convention Commune, même lorsqu'ils ne travaillent pas le jour de cette réunion.

ARTICLE 20**MESURES RELATIVES AUX NÉGOCIATIONS COLLECTIVES**

La négociation annuelle concernant les rémunérations aura lieu à partir de 1997 à la fin du premier trimestre de chaque année.

La négociation annuelle abordera les questions de l'organisation du temps de travail.

* Les premiers alinéas de l'accord ont été abrogés par l'Article 3 de l'accord d'entreprise du 17.06.99.

ARTICLE 21

MESURES DIVERSES

Un bureau unique, lieu de principale activité de l'agent, sera seul compétent pour l'ensemble de la gestion administrative de chaque agent contractuel. Cette mesure permettra notamment d'assurer le principe de l'unicité du contrat de travail.

Une clause de non-concurrence peut être introduite dans les contrats signés avec les agents relevant de l'annexe "autres personnels" de la Convention Commune. Cette clause n'est envisageable que pour les agents occupant une fonction de niveau II-3 et plus dont la liste et les éventuelles contreparties seront négociées au préalable.

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.

La visite médicale d'embauche est exigée sans exception pour tout recrutement d'agents contractuels. La visite annuelle obligatoire est systématiquement proposée à ces agents. De même la prestation de serment est obligatoire.

Les possibilités d'appel des décisions rendues par les Commissions Consultatives Paritaires sont étendues. Une négociation s'engagera sur le règlement intérieur des CCP avant le 1er octobre 1996.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un agent contractuel au cours d'une même semaine ou d'un même mois peut être porté au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue par son contrat, conformément à l'alinéa 6 de l'Article L.212.4.3. du code du travail. Les conditions de mise en oeuvre de ces dispositions seront négociées préalablement à leur introduction*.

CHAPITRE VI - DEROULEMENT DE LA FORMATION DES AGENTS CONTRACTUELS A LA POSTE

ARTICLE 22

LA FORMATION DE BASE DES AGENTS CONTRACTUELS À DURÉE INDÉTERMINÉE INTERMITTENT OU NON

La Poste réaffirme le droit de tout agent à bénéficier d'une formation de base à sa première ou à sa nouvelle fonction. Ce droit concerne les agents contractuels sous contrat à durée indéterminée dans les mêmes conditions que les agents fonctionnaires.

Ainsi, à situation équivalente (recrutement, concours, mobilité fonctionnelle), la formation de base des agents contractuels doit être équivalente à celle des fonctionnaires.

ARTICLE 23

LA FORMATION DE BASE DES AGENTS CONTRACTUELS À DURÉE DÉTERMINÉE

La Poste s'engage avant le 31 décembre 1996 à élaborer une formation de base destinée aux agents en CDD.

- Pour les CDD d'une durée comprise entre 3 et 9 mois, un module de formation sera élaborée sur :
 - l'accueil : présentation à l'équipe, droits et devoirs de l'agent recruté
 - la connaissance de la stratégie et de la politique de La Poste
 - la fonction occupée : présentation des activités.
- Pour les CDD d'une durée excédant 9 mois, La Poste mettra en place une formation complémentaire dans un souci de professionnalisation des agents contractuels.

* Les modalités de mise en oeuvre de ces dispositions figurent au chapitre 8 de l'accord d'entreprise du 17.06.99 sur les conditions d'emploi des ACO relevant de la convention commune La Poste - France Télécom.

ARTICLE 24**LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS CONTRACTUELS CANDIDATS AU CONCOURS EXTERNE DE LA POSTE**

Dans un souci de professionnalisation de l'accès au concours externe, La Poste s'engage d'ici à la fin de l'année 1996, à élaborer une action de formation qui permettra à tout agent contractuel de La Poste d'aborder les épreuves du concours externe dans les meilleures conditions.

ARTICLE 25**FORMATION DANS LE CADRE D'UNE PROMOTION**

Cette formation s'apparente aux formations de base obligatoires lors de l'accès des fonctionnaires ou des contractuels à de nouvelles fonctions, suite à une promotion ou à une mobilité fonctionnelle.

D'ores et déjà, des formations sont dispensées aux agents contractuels dans ce cadre.

CHAPITRE VII - APPLICATION DE L'ACCORD**ARTICLE 26****LE PERSONNEL CONCERNÉ**

Le présent accord d'entreprise règle les rapports entre l'exploitant public La Poste et le personnel contractuel employé conformément à l'Article 31 de la loi n° 90.568 du 02 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et des Télécommunications.

ARTICLE 27**CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL**

Le présent accord d'entreprise s'applique au personnel des établissements situés sur le territoire de la République Française et de ses collectivités territoriales et aux personnels en situation de déplacement de courte ou de longue durée en France et à l'étranger.

CHAPITRE VIII - DUREE**ARTICLE 28**

Le présent accord est valable pour une durée d'un an à compter de sa date de signature et se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

CHAPITRE IX - REVISION**ARTICLE 29**

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord.

La demande de révision doit être accompagnée d'un nouveau projet de textes relatifs aux points sujets à révision.

La partie demandant la révision doit le faire par envoi recommandé avec avis de réception.

La discussion s'engage dans le délai d'au plus de deux mois à compter de la date de l'avis de réception.

En tout état de cause, les clauses dont la modification est demandée, resteront en vigueur jusqu'à la mise en application des clauses nouvelles qui leur seront éventuellement substituées.

CHAPITRE X - DENONCIATION

ARTICLE 30

LA PROCÉDURE DE DÉNONCIATION

Toute demande de dénonciation du présent accord par l'une des parties signataires sera portée à la connaissance des autres parties par pli recommandé avec avis de réception trois mois au moins avant la date d'échéance annuelle.

La discussion s'engage dans le délai d'un mois à compter de cette date.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

CHAPITRE XI - SUIVI DE L'ACCORD

ARTICLE 31

COMMISSION DE SUIVI DU PRÉSENT ACCORD

Une commission de suivi du présent accord est instituée au niveau de chaque NOD, de chaque délégation et au plan national. Elle est composée de représentants de La Poste et des organisations syndicales signataires de l'accord. Elle a compétence pour examiner les transformations des CDD en CDI ou CDII, des CDII de - de 800 h en CDII de + de 800 h, ou des CDI de - de 200 heures par trimestre en CDI de + 200 heures par trimestre, suivre les modalités de classification des postes de travail et plus généralement pour traiter de toute difficulté dans l'application du présent accord et de ses modalités de mise en oeuvre.

Fait, à Boulogne le 12 Juillet 1996.

II - ACCORD D'ENTREPRISE POUR LA PROMOTION DES AGENTS CONTRACTUELS RELEVANT DE LA CONVENTION COMMUNE LA POSTE - FRANCE TELECOM (24 AVRIL 1998)

Entre

La Poste, dont le siège est situé 4 Quai du Point du Jour à Boulogne Billancourt, représentée par son Directeur Général, Martin VIAL,

d'une part,

et les organisations professionnelles représentatives ci-après désignées :

- Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Travailleurs des Postes et des Télécommunications,
- Fédération Démocratique Unifiée des Travailleurs des Postes et des Télécom (CFDT P et T),
- Fédération CFDT des PTT (CFTC - PTT),
- Union des syndicats des Cadres (CGC-PTT) pour les catégories de personnel qu'elle représente,

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

La Poste, qui recrute des agents contractuels sous le régime des conventions collectives, en application de la loi n° 90.568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et des Télécommunications, souhaite leur offrir des parcours professionnels motivants à la hauteur de leur compétence et de leur implication dans l'entreprise.

La promotion des agents contractuels permet de répondre à l'aspiration de ces personnels à une évolution de carrière tout en assurant à La Poste les ressources internes dont elle a besoin.

Elle est prévue par le Convention Commune La Poste France Télécom qui affirme le droit de ces agents à la promotion et au développement de carrière. Ce principe est rappelé dans l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 pour l'amélioration de la gestion des agents contractuels.

Au delà, cet accord s'inscrit dans le cadre plus large des discussions engagées entre La Poste et les partenaires sociaux sur l'amélioration des conditions d'utilisation de ces personnels, s'agissant notamment de leurs volumes d'heures minimums, de la stabilisation de leurs contrats de travail et de leurs droits sociaux. Ce chantier s'ouvrira avant l'été 1998.

Cet accord a été repris dans le BRH 1998 RH 42.

CHAPITRE I - LE CADRE DE LA PROMOTION

ARTICLE 1

LES PRINCIPES

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

Dans ce cadre, tous les niveaux et toutes les fonctions sont concernés par la promotion. Les modalités de sélection seront adaptées selon le niveau des postes à combler.

Le nombre des promotions d'agents contractuels, rapporté au total des promotions, ne pourra être supérieur au nombre d'agents contractuels de La Poste, exprimé en EUTC, rapporté au nombre total des agents de La Poste.

Des commissions de suivi composées des représentants des organisations syndicales signataires seront constituées au niveau national et au niveau de chaque Niveau Opérationnel de Déconcentration (NOD) afin de veiller au respect de cette proportionnalité et à l'équité dans la répartition des promotions. Elles établiront un bilan annuel, par NOD, de ces promotions et examineront les éventuelles difficultés de mise en oeuvre.

Quatre strates de fonctions ont été identifiées :

- strate I pour les groupes fonctionnels A, B, C (ACC 11, 12 et ACC 21),
- strate II pour les fonctions II.2 à II.3 (ACC 22 et ACC 23),
- strate III pour les fonctions III.1 à III.3 (ACC 31, 32 et 33),
- strate IV pour les postes de cadres supérieurs (accès à la catégorie Ingénieur Cadre Supérieur).

Un agent contractuel pourra se porter candidat pour un niveau de fonction supérieur de la strate à laquelle il appartient lors de sa candidature ou pour un niveau de fonction de la strate immédiatement supérieure.

Le droit à la promotion des Ingénieurs Cadres Supérieure au sein de la classe IV, prévu à l'Article 12 de l'annexe de la Convention Commune La Poste France Télécom, est réaffirmé. Le présent dispositif s'applique pour l'accès à la classe IV.

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

ARTICLE 2

LE MODE DE DÉFINITION DU POSTE RECHERCHÉ

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

ARTICLE 3**LE BASSIN D'EMPLOI**

L'identification des postes à pourvoir est faite au sein du NOD, à partir du Plan de Comblement des Postes.

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

L'élargissement aux NOD voisins s'effectuera à l'initiative des Délégations et des Directions du Siège pour les Directions à Compétences Nationales qui y sont rattachées. Pour l'accès à la classe IV, le bassin d'emploi recouvre l'ensemble de la Délégation ou des Directions Nationales retenues.

ARTICLE 4**LES CONDITIONS DE CANDIDATURE**

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

Pour prétendre à la promotion, l'agent contractuel devra justifier d'une ancienneté minimale de 3 ans d'activité en continu à La Poste, dans le niveau de fonction. Cette ancienneté sera appréciée à la date de réunion de la commission de validation des candidatures.

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

CHAPITRE II - LE PROCESSUS DE PROMOTION

ARTICLE 5**LA CAMPAGNE DE PROMOTION**

L'identification et la validation des postes proposés à la promotion des agents contractuels seront effectués dans le cadre du Plan de Comblement des Postes (PCP).

Dès lors, une campagne de promotion sera mise en oeuvre afin d'informer les managers et les personnels sur la nature et le nombre de fonctions ouvertes à la promotion des agents contractuels au niveau du NOD ainsi que sur les types de postes et pré-requis éventuels. Une liste provisoire des postes vacants sera établie et fera l'objet d'une communication.

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

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

ARTICLE 6**L'IDENTIFICATION DES AGENTS CONTRACTUELS POUVANT ÊTRE PROMUS**

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

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

ARTICLE 7

L'AVIS DU N+2 QUANT À LA CANDIDATURE DE L'AGENT CONTRACTUEL

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

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

En cas de désaccord, l'agent pourra formuler un recours devant les commissions compétentes selon les modalités prévues par l'instruction du 24 avril 1996 relative à l'appréciation du personnel à La Poste et par la décision n° 1910 du 7 octobre 1997 relative aux commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents contractuels de La Poste.

ARTICLE 8

LA COMMISSION DE VALIDATION DES CANDIDATURES

Il s'agit d'une instance, organisée pour une fonction précise, au cours de laquelle sera arrêtée la liste nominative des agents contractuels proposés à la promotion sur la base de l'appréciation et de l'évaluation du potentiel.

Cette commission sera organisée au niveau du Département, du CRSF, ou des Directions à Compétences Nationales pour les fonctions de niveau I.2 à III.3 et de la Délégation ou des Directions du Siège pour l'accès à la classe IV.

Elle sera présidée par le responsable RH de l'entité (Département, CRSF, Directions à Compétences Nationales, Délégations du Siège) et composée :

- d'un fonctionnel de la filière,
- des collaborateurs du directeur pour les CRSF et les Directions à Compétences Nationales, des DGP pour le département, des responsables des NOD ou leurs représentants RH pour la Délégation ou les Directions à Compétences Nationales.

La commission de validation se déroulera de la manière suivante : examen des dossiers de candidatures présentés par les N+2, débat entre les participants et détermination de la liste des candidatures sur la base de l'évaluation du potentiel, de l'expérience acquise par l'agent au sein du Groupe La Poste conformément aux dispositions de l'Article 24 de la Convention Commune La Poste - France Télécom, des 3 dernières appréciations annuelles et de la formation initiale et permanente du candidat.

La commission de validation informera par écrit les agents de la décision prise sur leur candidature.

ARTICLE 9

LA COMMISSION DE RECOURS

Les recours des agents contre les décisions de rejet de leur candidature par la commission de validation devront être formulés dans les 15 jours qui suivent la publication de la liste des candidats proposés à la promotion. Ces recours seront examinés par les Commissions Consultatives Paritaires (CCP).

ARTICLE 10**L'ENTRETIEN AVEC LE JURY**

Le jury sera composé d'un responsable RH ou son représentant, d'un fonctionnel de la filière prenante, et d'un chef d'établissement ou d'un responsable opérationnel.

Afin d'éviter l'intervention des mêmes personnes à différentes étapes du processus de promotion (sélection, validation et audition), le principe de croisement des jurys sera appliqué.

Le jury prononcera la décision finale sur l'aptitude de l'agent contractuel à tenir des fonctions d'un niveau supérieur à celle qu'il occupe.

Le jury appréciera les comportements professionnels et la motivation de l'agent contractuel sur la base d'une grille déterminant les critères à évaluer.

Pour des fonctions particulières, le jury sera amené à utiliser des outils d'aide à la décision tels que des questions de connaissances professionnelles, mises en situation, etc. Ces épreuves de sélection feront l'objet d'une communication spécifique.

ARTICLE 11**LE VIVIER**

Un vivier d'agents contractuels dont les candidatures ont été retenues par le jury, sera constitué au niveau du NOD (de la délégation pour l'accès à la classe IV), pour une durée de 12 mois.

La liste des agents admis dans ce vivier sera publiée sous la forme d'une décision du responsable du NOD concerné.

Il n'y a pas de classement dans ce vivier, mais les agents pourront exprimer leur préférence pour un ou plusieurs postes au moment de leur entrée dans le vivier.

Tout candidat admis dans ce vivier se verra proposer au moins deux postes dans les 12 mois.

Le candidat peut refuser les postes qui lui sont proposés. Dans cette hypothèse, La Poste n'a plus l'obligation de proposer un nouveau poste mais l'agent sera maintenu dans le vivier jusqu'à son terme (12 mois).

Si à la fin des 12 mois, l'agent concerné n'a pas fait l'objet des 2 propositions de postes, son contrat de travail sera aussitôt porté par avenant au niveau de promotion atteint. L'ensemble des effets, notamment pécuniaires, lui sera applicable à la date anniversaire de son entrée dans le vivier.

Les recrutements externes ou tout autre processus de promotion seront impossibles tant que le vivier n'aura pas été apuré pour le type de fonction concerné.

CHAPITRE III - LES CONSEQUENCES DE LA PROMOTION

ARTICLE 12

LES EFFETS CONTRACTUELS

S'agissant d'une modification du contrat de travail conclu initialement, un avenant sera établi à la date de sa promotion et mentionnera la nouvelle fonction occupée et son niveau, la rémunération, le lieu de travail, l'existence d'une période probatoire d'une durée initiale d'au plus 3 mois, et le cas échéant le changement de type de contrat (transformation d'un CDII en CDI exclusivement).

La période probatoire commencera lors de la prise effective du nouveau poste.

Le renouvellement de la période probatoire devra rester exceptionnel et lié à des circonstances particulières telles que des difficultés d'adaptation, des absences, etc. Ce renouvellement concernera uniquement les niveaux II.3 à III.3 et la durée totale de la période probatoire ne pourra excéder six mois, même après un renouvellement éventuel.

Dans l'hypothèse où la période probatoire ne s'avérerait pas concluante, un nouvel avenant serait alors établi afin de réintégrer l'agent dans le poste qu'il occupait précédemment si celui-ci est toujours vacant, ou à défaut un poste de même niveau et d'une durée d'utilisation au moins équivalente que celui précédemment détenu dans un lieu proche soit de sa précédente résidence soit de sa résidence d'affectation actuelle, et après avis de la Commission Consultative Paritaire compétente.

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

ARTICLE 13

LA FORMATION

Tout agent promu bénéficiera d'une formation adaptée à ses nouvelles fonctions dans les mêmes conditions que celles actuellement en vigueur pour l'ensemble du personnel de La Poste. Lorsqu'une formation est délivrée en continu à l'agent préalablement à la prise effective de son nouveau poste, la durée de cette formation ne pourra s'imputer sur la durée de la période probatoire telle que mentionnée à l'Article 12 du présent accord.

ARTICLE 14

LES EFFETS SUR LA RÉMUNÉRATION

La promotion doit avoir pour effet de faire progresser la rémunération de l'agent. La nouvelle rémunération de l'agent promu est déterminée en fonction de la base de calcul ou du Minimum Conventionnel ou du salaire minimum garanti du nouveau niveau de fonction.

Le complément poste de l'agent promu sera porté au seuil de recrutement du nouveau niveau. Si le complément poste de l'agent avant sa promotion est déjà supérieur à ce niveau, l'ancien montant sera maintenu.

En tout état de cause, La Poste garantit à tout agent promu, un gain mensuel brut calculé sur la rémunération de base de l'agent avant sa promotion qui ne peut être inférieur à 420 francs pour un temps complet. Ce montant sera réexaminé dans le cadre de la politique salariale annuelle.

La reprise de l'ancienneté salariale sera modulée en fonction du changement de niveau :

- changement d'un ou plusieurs niveau au sein de la strate I → 100 % de reprise d'ancienneté
- changement d'un niveau hors strate I → 75 % de reprise d'ancienneté (3/4)
- changement de deux niveaux hors strate I → 50 % de reprise d'ancienneté (1/2)
- changement de trois niveaux ou plus hors strate I → 33 % de reprise d'ancienneté (1/3)

En cas d'accès à la classe IV, l'agent conservera un tiers de son ancienneté. Sa nouvelle rémunération sera positionnée sur le Minimum Conventionnel de la position de référence "ICS I" ou "ICS II" si l'ancienneté reprise est respectivement inférieure ou supérieure à trois ans à la date de nomination sur le nouveau poste.

L'agent contractuel qui accédera à la position de référence "ICS I" dans le cadre du processus de promotion décrit dans le présent accord conservera le bénéfice de sa reprise d'ancienneté pour accéder à la position II.

Les effets pécuniaires d'une promotion interviendront à la date de nomination sur le nouveau poste.

CHAPITRE IV - CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 15

LE PERSONNEL CONCERNÉ

Le présent accord d'entreprise règle en matière de promotion les principes applicables à La Poste pour le personnel contractuel régi par la Convention Commune La Poste France Télécom et employé conformément à l'Article 31 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et des Télécommunications.

ARTICLE 16

LE CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

Le présent accord d'entreprise s'applique au personnel des établissements situés sur le territoire de la République Française et de ses collectivités territoriales et aux personnels en situation de déplacement de courte ou de longue durée en France et à l'étranger.

CHAPITRE V - DUREE

Le présent accord est valable pour une durée d'un an à compter de sa date de signature et se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

CHAPITRE VI - REVISION

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord.

La demande de révision doit être accompagnée d'un nouveau projet de texte relatif aux points sujets à révision. La Partie demandant la révision doit le faire par envoi recommandé avec avis de réception.

La discussion s'engage dans un délai d'au plus de deux mois à compter de la date de l'avis de réception. En tout état de cause, les clauses dont la modification est demandée, resteront en vigueur jusqu'à la mise en application des clauses nouvelles qui leur seront éventuellement substituées.

CHAPITRE VII - LA PROCEDURE DE DENONCIATION

Toute demande de dénonciation du présent accord par l'une des parties signataires sera portée à la connaissance des autres parties par pli recommandé avec avis de réception trois mois au moins avant la date d'échéance annuelle. Passé ce délai, la partie ayant dénoncé l'accord sera considérée comme s'en étant retirée.

III - ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA MISE EN OEUVRE DE LA BONIFICATION D'ANCIENNETE POUR LES AGENTS CONTRACTUELS RELEVANT DE LA CONVENTION COMMUNE LA POSTE - FRANCE TELECOM (16.03.99)

Entre :

La Poste, dont le siège est situé 4, quai du Point du Jour à Boulogne Billancourt, représentée par son Directeur Général, Martin VIAL,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives ci-après désignées :

- Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Travailleurs des Postes et des Télécommunications (FO),
- Fédération Démocratique Unifiée des Travailleurs des Postes et des Télécoms (CFDT P et T),
- Fédération CFTC des Postes et Télécommunications (CFTC - PTT),
- Union des Syndicats des Cadres CFE - CGC de La Poste et de France Télécom (CGC - PTT) pour les catégories de personnel qu'elle représente,

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

L'Article 2 du décret n°95-313 du 21 mars 1995 prévoit l'attribution, aux fonctionnaires de l'Etat exerçant dans les quartiers sensibles, d'un avantage en ancienneté pour l'avancement d'échelon, sous la forme d'une bonification d'ancienneté.

Dans le cadre de la mise en oeuvre de ce décret pour les personnels fonctionnaires de La Poste, il apparaît souhaitable de prévoir la transposition de cette mesure aux agents contractuels relevant de l'annexe "autres personnels" de la Convention Commune La Poste - France Télécom.

La Poste et les organisations syndicales signataires entendent en effet que les fonctionnaires et les agents contractuels soient traités de manière équitable dès lors qu'ils sont affectés dans un établissement situé en zone urbaine sensible ou qu'ils exercent de manière effective leurs fonctions à titre principal dans une zone urbaine sensible.

Ainsi, sous réserve que ces agents répondent aux conditions d'éligibilité, ils doivent bénéficier d'une obtention anticipée de la majoration d'ancienneté conventionnelle

S'agissant par ailleurs de la situation des ingénieurs et cadres supérieurs, pour lesquels la convention commune ne prévoit pas de majoration liée à l'ancienneté, il convient néanmoins d'envisager des modalités particulières de prise en compte de leur présence en zone urbaine sensible.

**CHAPITRE I : MISE EN OEUVRE DE LA BONIFICATION
D'ANCIENNETE**

ARTICLE 1

1°) L'Article 7 de l'annexe autres personnels de la Convention Commune La Poste - France Telecom fait l'objet de la modalité d'application suivante :

Lorsque les agents relevant de l'annexe « autres personnels » de la Convention Commune La Poste - France Télécom justifient de trois ans au moins d'ancienneté dans une même zone urbaine sensible au sens du décret n°99-1156 du 26 décembre 1996, ils bénéficient d'un gain d'ancienneté pour le calcul de la majoration conventionnelle conformément au tableau ci-dessous :

| Ancienneté dans la ZUS | Gain d'ancienneté pour le calcul de la majoration conventionnelle |
|------------------------|---|
| au bout de 1 an | / |
| au bout de 2 ans | / |
| au bout de 3 ans | 3 mois |
| au bout de 4 ans | 5 mois |
| au bout de 5 ans | 7 mois |
| au bout de 6 ans | 9 mois |
| au bout de 7 ans | 11 mois |
| au bout de 8 ans | 1 an 1 mois |
| au bout de 9 ans | 1 an 3 mois |
| au bout de 10 ans | 1 an 5 mois |
| au bout de 11 ans | 1 an 7 mois |
| au bout de 12 ans | 1 an 9 mois |
| au bout de 13 ans | 1 an 11 mois |
| au bout de 14 ans | 2 ans 1 mois |
| au bout de 15 ans | 2 ans 3 mois |
| au bout de 16 ans | 2 ans 5 mois |
| au bout de 17 ans | 2 ans 7 mois |

2°) Les années ouvrant droit à l'avantage mentionné à l'alinéa précédent sont prises en compte rétroactivement au 1er janvier 1995.

ARTICLE 2

Il sera tenu compte, dans la détermination des augmentations salariales individuelles des ingénieurs et cadres supérieurs exerçant dans les zones urbaines sensibles au sens du décret n°99-1156 du 26 décembre 1996, de l'ancienneté de la présence éventuelle dans ces quartiers des agents concernés.

CHAPITRE II : CHAMP D'APPLICATION**ARTICLE 3****PERSONNEL CONCERNÉ**

Le présent accord d'entreprise règle les rapports entre l'exploitant public La Poste et le personnel contractuel régi par la Convention Commune La Poste France Télécom et employé conformément à l'Article 31 de la loi n°90.568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et des Télécommunications.

ARTICLE 4**CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL**

Le présent accord d'entreprise s'applique au personnel des établissements situés sur le territoire de la République Française et de ses collectivités territoriales.

CHAPITRE III : DUREE

Le présent accord est valable pour une durée de trois ans à compter de sa date de signature et se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

CHAPITRE IV : REVISION

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord.

La demande de révision doit être accompagnée d'un nouveau projet de texte relatif aux points sujets à révision. La partie demandant la révision doit le faire par envoi recommandé avec avis de réception.

La discussion s'engage dans le délai d'au plus deux mois à compter de la date de l'avis de réception. En tout état de cause, les clauses dont la modification est demandée resteront en vigueur jusqu'à la mise en application des clauses nouvelles qui leur seront éventuellement substituées.

CHAPITRE V : PROCEDURE DE DENONCIATION

Toute demande de dénonciation du présent accord par l'une des parties signataires sera portée à la connaissance des autres parties par pli recommandé avec avis de réception trois mois au moins avant la date d'échéance annuelle. Passé ce délai, la partie ayant dénoncé l'accord sera considérée comme s'en étant retirée.

Fait à Boulogne, le 16 mars 1999.

IV - ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS CONTRACTUELS RELEVANT DE LA CONVENTION COMMUNE LA POSTE - FRANCE TELECOM (17.06.99)

Entre :

La Poste, dont le siège est situé 4, quai du Point du Jour à Boulogne Billancourt, représentée par son Directeur Général, Martin VIAL,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives ci-après désignées :

- Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Travailleurs des Postes et des Télécommunications (FO),
- Fédération Démocratique Unifiée des Travailleurs des Postes et des Télécommunications (CFDT P et T),
- Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC - PTT),
- Union des Syndicats des Cadres CFE - CGC de La Poste et de France Télécom (CGC - PTT), pour les catégories de personnel qu'elle représente,

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

Conformément aux dispositions de l'Article 31 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications, La Poste recrute, depuis le 1er janvier 1991, des agents contractuels soumis au régime des conventions collectives.

En l'espèce, la Convention Commune La Poste - France Télécom, signée le 4 novembre 1991, fixe les droits et obligations des exploitants et de leurs salariés de droit privé, en matière de recrutement, de formation, de promotion, de rémunération et de représentation. Les droits ainsi reconnus sont bien évidemment plus favorables que ceux prévus par le Code du Travail.

En 1996, La Poste s'est engagée dans la voie de l'amélioration des conditions d'utilisation de ses agents contractuels. Elle s'est ainsi donnée pour objectif de définir des conditions d'emploi qui assurent leur pleine intégration, mais également de rationaliser et de stabiliser leur situation, notamment grâce à la fixation de règles de classification des postes de travail des agents contractuels sous Convention Commune, et à la réduction de la précarité de l'emploi par la transformation de contrats à durée déterminée (CDD) en contrats à durée indéterminée, intermittents ou non (CDI et CDII).

Par la suite, La Poste et les organisations syndicales signataires de la Convention Commune ont conclu, le 24 avril 1998, un accord sur la promotion des agents contractuels à La Poste, qui met en place un véritable dispositif de gestion des carrières de ces personnels

Le contrat d'objectifs et de progrès portant contrat de plan entre l'Etat et La Poste pour la période 1998-2001 impose à l'exploitant public de poursuivre l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels et de s'attacher à mettre fin aux situations de précarité là où elles subsistent.

En application de l'Article 5-1 du contrat de plan, La Poste a engagé en 1998, en concertation avec l'ensemble des partenaires sociaux, une réflexion générale sur l'amélioration des conditions d'utilisation des agents contractuels, en portant une attention particulière aux volumes d'heures minimum, à leur répartition, aux contrats de travail et aux droits sociaux des agents.

L'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail est venu réaffirmer l'objectif de La Poste de développer la durée de travail des agents contractuels, avec la volonté de mieux les intégrer à l'entreprise. Des engagements forts, visant à poursuivre le mouvement de réduction de la précarité des agents contractuels, ont été pris. Le paragraphe 3.3.2 de l'accord du 17 février 1999 prévoyait notamment la négociation avec les organisations syndicales d'un accord d'entreprise pour définir les modalités d'emploi des agents contractuels, portant sur les points suivants :

- les conditions d'emploi des agents contractuels,
- les conditions de remboursement des frais de déplacement,
- la subrogation en cas de maladie pour les agents à temps complet,
- la formation.

C'est donc dans ce cadre que s'inscrit le présent accord, qui s'attache également à poser le principe de l'évolution des CDII.

En application de l'accord cadre du 17 février 1999 susvisé, le présent accord définit par ailleurs les conditions de mise en oeuvre :

- de la réduction de 20% du nombre de CDD et d'avenants à durée déterminée aux CDI,
- des repos compensateurs de remplacement,
- des heures complémentaires et des avenants à durée déterminée aux CDI,
- de l'évolution de la classification des agents contractuels.

CHAPITRE I - REVALORISATION DES VOLUMES D'HEURES DES AGENTS CONTRACTUELS A TEMPS PARTIEL

Les mesures développées dans le présent chapitre s'inscrivent dans le cadre du Plan de Comblement des Postes. Elles seront mises en oeuvre sur la base du volontariat. Ainsi, aucune augmentation de la durée d'utilisation ne pourra être imposée à un agent contractuel employé à temps partiel s'il ne le souhaite pas.

Les commissions de suivi, instaurées au niveau des NOD en application de l'Article 8 de l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, devront se réunir avant toute mise en oeuvre des mesures développées dans le présent chapitre.

ARTICLE 1

SITUATION DES AGENTS CONTRACTUELS SOUS CDI OU SOUS CDII QUI EFFECTUENT MOINS DE 800 HEURES PAR AN

1.1 - PRINCIPE

Afin d'ouvrir à l'ensemble des agents contractuels sous CDI et sous CDII de niveau ACC 12 et au-delà le droit aux prestations maladie, maternité, invalidité et décès prévues aux Articles R. 313-2 à R. 313-7 du Code de la Sécurité Sociale, et sauf demande expresse des agents concernés lors de la conclusion ou pendant l'exécution du contrat, le contrat de travail à temps partiel des agents employés sous CDI ou sous CDII de niveau ACC 12 et au-delà ne peut prévoir au contrat de base une durée du travail inférieure à 800 heures par an (ou à leur équivalent mensuel ou hebdomadaire).

Le seuil des heures contractuelles, ainsi fixé à 800 heures annuelles de travail, s'entend hors heures complémentaires et avenants.

En particulier, et sauf demande expresse des intéressés, les contrats de travail à temps partiel des agents employés sous CDI ou sous CDII de niveau ACC 12 et au-delà, qui, à la date de signature du présent accord, prévoient une durée de travail inférieure au seuil précisé ci-dessus, seront portés au dit seuil, selon les modalités définies aux paragraphes 1.2 et 1.3 ci-après.

Pour la réalisation de cet objectif, il sera tenu compte, par ordre de priorité :

- de la règle de priorisation définie à l'Article L. 212-4-5 du Code du Travail, qui dispose que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent,
- des règles fixées par la Convention Commune pour le comblement des postes,
- des besoins liés aux réorganisations telles qu'elles découleront des accords locaux sur la mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

1.2 - CAS DES AGENTS SOUS CDI OU SOUS CDII DE NIVEAU ACC 12 ET PLUS

Il sera systématiquement proposé aux agents sous CDI de niveau ACC 12 et plus et sous CDII de niveau ACC 12 et plus effectuant moins de 800 heures par an à La Poste une augmentation de la durée de leur utilisation pour porter le volume d'heures de leur contrat à l'équivalent hebdomadaire, mensuel ou annuel d'au moins 800 heures.

Les compléments d'activité nécessaires pour porter le volume d'heures des contrats à 800 heures au moins seront prioritairement recherchés dans l'entité où sera négocié l'accord local sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, prévu à l'Article 6 de l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste, ou, à défaut, dans le groupement.

Cette augmentation prendra la forme d'un avenant au dit contrat de travail précisant la nouvelle durée du travail, et qui portera, selon le cas, la durée hebdomadaire du travail ou la durée minimale annuelle de travail figurant au contrat, à une durée au moins égale à 800 heures annuelles, ou à son équivalent mensuel ou hebdomadaire.

L'ensemble de ces modifications devront être mises en oeuvre dès que possible, notamment pour les établissements qui passeront à 35 heures avant le 31 décembre 2000, et en tout état de cause avant cette date.

Les commissions de suivi susmentionnées auront compétence pour effectuer le suivi de cette mesure, et s'assurer de sa mise en oeuvre effective à l'échéance précisée ci-dessus.

1.3 - CAS DES AGENTS SOUS CDI DE NIVEAU ACC 11

La situation des agents sous CDI de niveau ACC 11 devra faire l'objet d'un examen particulier. Ainsi, lorsque les conditions locales d'exploitation le permettront, il sera recherché systématiquement et proposé aux agents concernés un complément d'activité durable, de manière à amener leur durée de travail à une durée au moins égale à 800 heures par an, ou à son équivalent mensuel ou hebdomadaire.

Les conditions de mise en oeuvre de cette mesure pour les agents sous CDI de niveau ACC 11, et notamment le calendrier de mise en oeuvre, le nombre d'agents concernés, les modalités de priorisation, seront arrêtées au niveau de chaque NOD par les commissions de suivi susmentionnées. Celles-ci devront également dresser un bilan de cette mesure au plus tard le 31 décembre 2000.

1.4 - CAS DES AGENTS SOUS CDII DE NIVEAU ACC 11

Il sera systématiquement proposé aux agents contractuels sous CDII de niveau ACC 11 effectuant moins de 800 heures par an à La Poste une augmentation de la durée de travail correspondant au contrat en cours, selon les modalités définies au point 1.2 du présent chapitre.

1.5 - CAS DES NOUVEAUX RECRUTES SOUS CDI DE NIVEAU ACC 12 ET AU-DELA OU SOUS CDII

La durée de travail des nouveaux contrats CDI de niveau ACC 12 et plus ou CDII conclus entre la date de signature du présent accord et le 31 décembre 2000 ne pourra être inférieure à 800 heures annuelles ou à son équivalent mensuel ou hebdomadaire, sauf demande expresse des agents concernés.

Après le 31 décembre 2000 :

- les nouveaux contrats seront conclus dans le respect du seuil de 800 heures, sauf demande expresse des agents concernés,
- les agents qui, dans un premier temps, n'auraient pas souhaité bénéficier de l'augmentation de leur durée de travail à 800 heures au moins, mais qui demanderaient par la suite à voir porter leur durée contractuelle de travail au niveau de ce seuil, en feront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception. La Poste disposera alors de 3 mois pour honorer cette demande. La mise en oeuvre fera préalablement l'objet d'un avenant précisant la nouvelle durée du travail.

ARTICLE 2

50% DES AGENTS SOUS CDI ET CDII À TEMPS COMPLET

2.1 – PRINCIPES

La Poste s'engage à ce que, avant le 31 décembre 2000, au moins 50% de l'ensemble de ses agents sous CDI et CDII soient à temps complet. Ce pourcentage s'apprécie au niveau national. Cette mesure devra toutefois, pour chaque NOD, se traduire par une augmentation du pourcentage et du nombre d'agents contractuels sous CDI et CDII à temps complet, au-delà de l'effet mécanique lié au basculement à temps complet des agents dont la durée d'utilisation, à la date de signature du présent accord, sera supérieure ou égale à la nouvelle durée hebdomadaire de travail légale ou de l'établissement si elle est inférieure.

L'analyse des situations et des priorités, dont les modalités sont précisées ci-après, se fera au niveau de chaque établissement ou entité où se négociera un accord local sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, prévu à l'Article 6 de l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste.

Outre les règles de priorisation définies par le Code du Travail et la Convention Commune La Poste - France Télécom, il sera tenu compte, pour la détermination des agents prioritairement bénéficiaires de cette mesure, de la durée hebdomadaire du travail correspondant aux contrats en cours. Il sera ainsi constitué un vivier comprenant l'ensemble des agents sous CDI ou sous CDII dont la durée hebdomadaire moyenne effective de travail ou son équivalent annuel (y compris les avenants, les heures complémentaires et les heures supplémentaires) était comprise, dans une période de référence allant du 1er janvier 1998 au 31 décembre 1998, entre 30 et moins de 35 heures. Parmi ceux-ci, et dans le cadre des besoins inhérents aux réorganisations, le passage à temps complet sera proposé prioritairement aux agents ayant l'ancienneté la plus importante et, à ancienneté égale, à ceux d'entre eux ayant la durée d'utilisation la plus élevée.

Une fois apuré le vivier ainsi constitué, les agents seront, à durée d'utilisation égale, prioritaires, toujours en fonction des besoins liés aux réorganisations inhérentes à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, selon leur ancienneté, en commençant par les durées les plus élevées.

Les conditions de mise en oeuvre de cette mesure seront précisées localement, en tenant compte des besoins des services et des réorganisations induites par la mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste. Les éventuelles propositions d'adaptation des modalités de mise en oeuvre du présent Article seront soumises au préalable aux commissions de suivi prévues au niveau de chaque NOD par l'Article 8 de l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

2.2 - CAS PARTICULIER DE CERTAINS CDII

Les agents sous CDII dont le volume d'heures prévu par le contrat de travail, à la date de la réorganisation effective de leur service ramenant la durée hebdomadaire de travail à 35 heures, sera devenu supérieur ou égal à l'équivalent de la nouvelle durée légale du travail ou de la nouvelle durée hebdomadaire de travail de l'établissement si elle est inférieure, verront leur contrat transformé en CDI à temps complet. Cette modification prendra la forme d'un avenant prenant effet à compter de la date de réorganisation effective du service ramenant la durée hebdomadaire de travail à 35 heures.

CHAPITRE II - CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

ARTICLE 3 PRINCIPE

Les agents contractuels relevant de la Convention Commune La Poste - France Télécom se verront appliquer intégralement, quelle que soit la nature de leur contrat (CDD, CDI, CDII), l'ensemble des dispositions relatives aux frais de déplacements professionnels en vigueur à La Poste, telles qu'elles sont prévues actuellement par le BRH 1995 RH 38 du 15 juin 1995 (*).

Les trois premiers alinéas de l'Article 19 de l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 sont abrogés.

Les contrats de travail des agents seront, si nécessaire, modifiés en tant que de besoin.

CHAPITRE III - MISE EN PLACE DE LA SUBROGATION

ARTICLE 4 PRINCIPES

En application de l'Article 58 de la Convention Commune La Poste - France Télécom, il sera mis en place, au plus tard le 1er juillet 2000, un système de subrogation, pendant la période de droit à plein salaire, pour les agents contractuels ayant au moins trois mois d'ancienneté à La Poste, dès lors qu'ils sont sous CDI à temps complet ou sous contrat "emploi-jeune".

Ce dispositif permettra ainsi de décharger les agents concernés de l'essentiel de leurs démarches vis-à-vis des organismes de Sécurité Sociale, et de supprimer les retards de paiement, puisque La Poste assumera les avances de trésorerie correspondant au montant des indemnités journalières.

Les agents visés au premier alinéa du présent Article bénéficieront donc de la subrogation selon les modalités suivantes :

- congé ordinaire de maladie : 3 premiers mois,
- congé de grave maladie : du 1er au 6ème mois inclus,
- congé maternité : durée prévue par la législation de la Sécurité Sociale,
- accident du travail : jusqu'au 90ème jour.

Cette mesure devra donner lieu à la signature d'un avenant conventionnel, qui définira les modalités pratiques de mise en oeuvre du présent Article, et dont la négociation aura lieu avant la fin de l'année 1999.

Dans le cadre de l'évolution du système d'information RH, ce dispositif de subrogation sera, à terme, étendu à l'ensemble des agents contractuels sous CDI - y compris sous TPA - et sous CDII.

(*) Classé dans les dossiers de principe à la rubrique PT 5.

CHAPITRE IV - DROIT A LA FORMATION DES AGENTS CONTRACTUELS

ARTICLE 5

CADRE GÉNÉRAL

5.1 – RAPPELS

Le Code du Travail stipule, à ses Articles L. 900-1 et suivants, que la formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue, qui comprend dans son champ d'application différents types d'actions de formation :

- les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle,
- les actions d'adaptation,
- les actions de promotion,
- les actions de prévention,
- les actions de conversion,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- les actions permettant de réaliser un bilan de compétences,
- des actions de lutte contre l'illettrisme.

Elles sont bien sûr applicables à La Poste.

5.2 – PRINCIPE

Dans ce cadre, les droits à la formation des agents contractuels, tels que définis au chapitre 6 de l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 pour l'amélioration de la gestion des agents contractuels, sont réaffirmés. Ils seront mis en oeuvre dans les conditions visées aux Articles 6 à 8 du présent accord.

La formation des agents contractuels déjà présents dans l'entreprise et qui n'auraient pas bénéficié des formations prévues par le présent chapitre sera organisée de manière prioritaire.

ARTICLE 6

LA FORMATION DE BASE DES AGENTS CONTRACTUELS SOUS CDI OU CDII

La Poste réaffirme le droit de tout agent à bénéficier d'une formation de base à sa première ou à sa nouvelle fonction. Ce droit concerne les agents contractuels sous contrat à durée indéterminée intermittent ou non, dans les mêmes conditions que les agents fonctionnaires.

Ainsi, à situation équivalente (recrutement, concours, mobilité fonctionnelle), la formation de base des agents contractuels doit être équivalente à celle des fonctionnaires.

Par ailleurs, une « formation rattrapage » par métier sera prévue.

Un cahier des charges et un programme de formation seront élaborés d'ici le 31 décembre 1999.

ARTICLE 7

LA FORMATION DE BASE DES AGENTS CONTRACTUELS À DURÉE DÉTERMINÉE

La Poste s'engage avant le 31 décembre 1999 à élaborer une formation de base destinée aux agents en CDD.

Un module de formation sera élaboré sur :

- l'accueil et l'intégration,
- les devoirs de l'agent et les consignes de sécurité,
- la présentation du métier,
- les produits et les prestations de La Poste,
- l'approfondissement du métier.

ARTICLE 8

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS CONTRACTUELS CANDIDATS AUX CONCOURS EXTERNES DE LA POSTE

Dans un souci de professionnalisation de l'accès aux concours externes, La Poste s'engage, d'ici au 1er janvier 2000, à élaborer une action de préparation qui permettra à tout agent contractuel de La Poste d'aborder les épreuves des concours externes dans les meilleures conditions.

CHAPITRE V - EVOLUTION DES CDII

Afin de permettre, lorsque cela s'avère nécessaire ou souhaitable, un aménagement du temps de travail susceptible d'améliorer la qualité de vie tant professionnelle que personnelle des agents contractuels tout en intégrant les impératifs de gestion imposés par un contexte économique fortement concurrentiel, il convient de définir les modalités de la mise en place à La Poste du TPA.

Ce dispositif a vocation à améliorer les conditions d'utilisation des agents travaillant sous contrats intermittents, par rapport à la situation préexistante au présent accord.

Ce type de contrat a vocation, à terme, à remplacer le CDII. Pour les agents disposant d'un CDII, le TPA leur sera proposé sous contrat CDI.

ARTICLE 9

EVOLUTION DES CDII

9.1 - CADRE GENERAL

Dans certaines circonstances, notamment liées à l'organisation du travail, le TPA peut présenter un intérêt pour le salarié comme pour l'entreprise.

Instauré conformément à l'Article L. 212-4-2 du Code du Travail, il permet de faire alterner des périodes de travail et des périodes de non-activité pour une durée de travail annuelle moyenne correspondant à un temps partiel. La répartition du temps de travail est précisée dans le contrat de travail, qui définit également les conditions de la modification de la répartition de la durée du travail.

Par ailleurs, les dispositions prévues au présent Article s'appliquent uniquement aux agents dont la durée d'utilisation est inférieure d'au moins 1/5ème à la durée légale du travail ou à la durée hebdomadaire du travail de l'établissement si elle est inférieure.

La réglementation de mise en oeuvre du TPA fera l'objet d'une discussion avec les organisations syndicales.

9.2 CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail prévoyant le TPA précise :

- La durée de travail de l'agent.
- La définition des périodes travaillées et non travaillées. Il est indiqué, pour chacune des périodes travaillées, sa durée, la date de début et de fin de la période, ainsi que le nombre et la répartition des heures de travail à l'intérieur de la période.

Cette répartition peut s'effectuer sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Elle peut varier selon les périodes travaillées. Aucune durée minimale n'est fixée pour la durée des périodes d'inactivité comprises entre deux périodes d'activité. Toutefois, en cas de périodes d'inactivité d'une durée inférieure au mois, celles-ci ne doivent pas se répéter d'un mois sur l'autre ou présenter un caractère de régularité adapté au cadre mensuel voire hebdomadaire.

Les agents ne pourront être appelés à l'activité au cours des périodes non travaillées. Cependant, en cas de nécessité, et avec l'accord de l'agent concerné qui n'aurait pas d'autre activité pendant cette

période, La Poste pourra exceptionnellement proposer, par un avenant à durée déterminée à son contrat de travail, en application des dispositions prévues à l'Article 13 du présent accord, une activité pendant une période non travaillée. Le refus de l'agent ne saurait conduire à aucune sanction.

La nature de l'activité, notamment du fait de fortes variations de trafic imprévisibles, peut exceptionnellement conduire à ne pouvoir fixer dans l'année les périodes travaillées et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes. Dans ce cas, le contrat de travail définit les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel à l'agent moyennant un délai de prévenance de 7 jours. L'agent peut refuser, dans la limite de deux fois dans une même année, la période de travail ou la répartition des horaires proposés si elle est incluse dans la durée annuelle fixée au contrat de travail, et de quatre fois si elle constitue un dépassement de cette durée.

9.3 MODIFICATION DE LA REPARTITION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail, à l'intérieur des périodes travaillées, doit être notifiée par écrit au salarié au moins quatre jours ouvrés à l'avance.

9.4 HEURES COMPLEMENTAIRES ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures complémentaires et supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'au cours des périodes travaillées prévues au contrat. En application de l'Article 21 de l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 sur l'amélioration de la gestion des agents contractuels, le nombre des heures complémentaires ne peut être supérieur au cours d'une même année au tiers de la durée annuelle prévue au contrat, selon les modalités détaillées au chapitre 8 ci-après.

9.5 - DROITS DES AGENTS SOUS TPA

En plus des règles applicables au TPA, les agents concernés bénéficient bien évidemment du régime juridique et des droits liés à leur contrat de travail.

CHAPITRE VI - REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

ARTICLE 10

REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

10.1 – PRINCIPES

Le repos compensateur de remplacement consiste à remplacer la rémunération majorée des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent. Les heures intégralement compensées ne s'imputent pas sur le contingent légal d'heures supplémentaires.

L'Article 2.2 de l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste prévoit, pour les agents des services dans lesquels la mise en place des 35 heures se fera après le 1er janvier 2000, l'attribution à la date de réorganisation effective de leur service de repos compensateurs de remplacement pour les heures effectuées au-delà de la nouvelle durée légale du travail.

Il s'agit par conséquent d'un dispositif à caractère temporaire.

Dans le cadre de celui-ci, les repos compensateurs de remplacement se substitueront totalement et obligatoirement au paiement et aux majorations afférentes aux heures supplémentaires effectuées.

Par ailleurs, les agents dont la durée moyenne hebdomadaire de travail resterait supérieure à 35 heures après réorganisation pourront se voir attribuer des repos compensateurs de remplacement pour les heures effectuées au-delà de la nouvelle durée légale du travail.

Dans le cadre de ce dispositif à caractère pérenne, les repos compensateurs de remplacement pourront se substituer totalement ou partiellement, et dans tous les cas de façon facultative, au paiement et aux majorations afférentes aux heures effectuées.

Les repos compensateurs de remplacement pourront, si les agents concernés le souhaitent, alimenter un compte épargne-temps.

10.2 - FORME DU REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

Le repos compensateur de remplacement sera attribué sous forme de congés supplémentaires.

10.3 - MODALITES DE PRISE DES REPOS COMPENSATEURS DE REMPLACEMENT

Les repos compensateurs de remplacement devront être pris par journée entière, une journée correspondant à la durée fixée pour le régime de travail considéré.

Ils devront être utilisés en priorité par rapport aux jours de congé issus du CET.

Ils devront être pris en dehors de la période du 1er juillet au 31 août et ne pourront être accolés au congé annuel payé, sauf si celui-ci est fractionné et avec l'accord exprès du responsable hiérarchique.

10.4 - ATTRIBUTION DES REPOS COMPENSATEURS DE REMPLACEMENT

Les repos seront autorisés par le responsable hiérarchique de l'agent concerné. Dès lors que l'autorisation aura été accordée par le responsable hiérarchique, elle ne pourra être remise en cause.

En tout état de cause, la demande de l'agent devra être présentée, avec indication des date et durée du repos, au plus tard 7 jours francs avant la date à laquelle l'intéressé désire prendre celui-ci. La réponse du responsable hiérarchique intervient dans un délai minimum de 5 jours francs suivant la réception de la demande.

En cas de refus motivé de la date proposée par l'agent, le responsable hiérarchique recherchera avec celui-ci une autre date sans toutefois pouvoir différer la date du congé de plus d'un mois.

Le repos doit être nécessairement différé dans les cas énumérés ci-après :

- refus par le responsable hiérarchique de la date proposée par l'agent,
- période d'interdiction (telle que définie au troisième alinéa du point 10.3 du présent chapitre),
- maladie,
- accident,
- maternité.

Lorsque plusieurs demandes ne peuvent être simultanément satisfaites, elles seront servies selon les critères de priorité suivants :

- demandes déjà différées,
- situation de famille,
- ancienneté au sein de La Poste.

Une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis se substituera au repos compensateur de remplacement dans les cas suivants :

- résiliation du contrat de travail,
- décès du salarié,
- arrivée à terme d'un CDD,
- droit partiel à repos compensateur.

CHAPITRE VII - REDUCTION DU NOMBRE DE CDD ET D'AVENANTS A DUREE DETERMINEE AUX CDI

ARTICLE 11

CADRE GÉNÉRAL

L'Article 3.3.1 de l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste précise que le nombre de contrats CDD et d'avenants sera diminué de 20% d'ici fin 2000.

Le présent chapitre a pour objet de définir le cadre général de mise en oeuvre de cette mesure, et de préciser les conditions de recours aux avenants aux contrats de travail.

ARTICLE 12

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

L'objectif rappelé à l'Article 11 s'entend au niveau national. En conséquence, eu égard au contexte et aux besoins locaux spécifiques, la commission nationale de suivi prévue à l'Article 8 de l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste sera réunie dans les deux mois suivant la signature du présent accord afin de définir les niveaux d'objectifs délégués par délégués, ainsi que pour les directions nationales.

Le nombre d'agents contractuels concernés et les modalités pratiques de mise en oeuvre de cette évolution seront soumis préalablement, au niveau de chaque NOD, aux commissions locales de suivi.

ARTICLE 13

UTILISATION DES AVENANTS

La réduction significative du nombre d'avenants aux CDI, selon les modalités ci-dessus, nécessite par ailleurs une définition précise des conditions dans lesquelles il sera recouru à l'utilisation de ces avenants.

Toute modification du contrat de travail initial doit ainsi faire l'objet d'un avenant préalablement à sa mise en oeuvre.

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux aspirations éventuelles des agents qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant temporaire majorant le nombre d'heures d'un agent employé sous CDI pourra être proposé par La Poste à l'intéressé, notamment dans les cas suivants :

- remplacement d'un agent,
- accroissement temporaire d'activité,
- activité saisonnière,
- période de vacances scolaires.

Le recours à un avenant dans les cas autorisés peut être envisagé, avec l'accord de l'agent, dès lors que l'avenant a pour objet de porter la durée contractuelle au-delà du seuil initialement fixé au contrat, majoré du nombre des heures complémentaires possibles prévues au contrat, que l'employeur ait eu ou non recours en partie ou en totalité aux dites heures.

L'avenant doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment le motif, l'échéance, nécessairement fixée de date à date, sous réserve de l'alinéa suivant, la durée contractuelle de travail sur la période considérée, la rémunération mensualisée correspondante. Les autres dispositions restent régies par le contrat de travail initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Dans le cas du remplacement d'un agent, l'avenant temporaire est conclu soit de date à date, soit pour la durée de l'absence de l'agent remplacé. L'avenant temporaire prend fin, de plein droit, à l'échéance fixée ou au retour du salarié remplacé. Le contrat de travail du remplaçant se poursuit aux conditions antérieures à l'entrée en vigueur de l'avenant.

CHAPITRE VIII - HEURES COMPLEMENTAIRES

L'Article 21 de l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 sur l'amélioration de la gestion des agents contractuels prévoit que le nombre d'heures complémentaires effectuées par un agent contractuel au cours d'une même semaine, d'un même mois - ou, pour le TPA, d'une même année - peut être porté au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue par son contrat, conformément à l'alinéa 6 de l'Article L. 212-4-3 du Code du Travail.

L'objet du présent chapitre est de préciser les modalités de mise en oeuvre de ces dispositions.

ARTICLE 14

UTILISATION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les heures complémentaires sont celles effectuées à la demande de La Poste en dépassement de la durée contractuelle de travail des agents à temps partiel, dans le cadre des limites légales.

Les heures complémentaires sont payées selon les règles précisées par le Code du Travail et apparaissent distinctement sur le bulletin de salaire.

La faculté de recourir ou non aux heures complémentaires, ou d'y recourir en partie seulement dans les limites indiquées ci-après, est librement négociée par les parties au contrat de travail initial ou à l'occasion d'un avenant ultérieur.

La Poste peut demander à l'agent d'effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée de travail prévue au contrat, sous réserve que le contrat ou un avenant ultérieur prévoie expressément cette faculté. En aucun cas, les heures complémentaires ne peuvent faire l'objet d'une convention de forfait dans le contrat de travail.

Lorsque La Poste envisage de recourir aux heures complémentaires, le salarié doit en être informé au moins trois jours avant. A cette occasion, les motifs qui justifient le recours aux heures complémentaires doivent être précisés au salarié.

Des circonstances imprévisibles peuvent justifier un délai plus bref, telles que l'absence d'un agent ou un surcroît d'activité imprévu. Dans ce cas, l'accord exprès de l'agent est nécessaire. Un refus éventuel ne peut entraîner aucune conséquence à l'encontre de l'agent.

Si des heures complémentaires sont effectuées régulièrement par l'agent, la durée contractuelle de travail peut s'en trouver modifiée dans les conditions légales applicables. Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, la loi n°98-461 du 13 juin 1998, visant spécifiquement les heures complémentaires, dispose que "lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué".

Ce dispositif s'applique comme suit pour un contrat établi sur la base d'une durée hebdomadaire de travail : lorsque la moyenne hebdomadaire des heures complémentaires effectuées sur douze semaines consécutives est supérieure à deux heures (même si sur certaines de ces semaines aucune heure complémentaire n'est accomplie), la durée de travail prévue au contrat doit être augmentée de cette moyenne dans les conditions prévues à l'alinéa précédent

CHAPITRE IX - EVOLUTION DE LA CLASSIFICATION DES AGENTS CONTRACTUELS

La classification des postes de travail occupés par les agents contractuels relevant de la Convention Commune La Poste - France Télécom, dans le cadre des règles précisées par l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996, est aujourd'hui achevée.

Toutefois, l'évolution de certains postes de travail rend nécessaire la mise en place de règles permettant la prise en compte des modifications de situation intervenues.

Cette opération doit permettre de corriger d'éventuelles distorsions qui seraient apparues entre le niveau de classification issu de l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 et mentionné dans le contrat de travail de l'agent, et le nouveau niveau du poste de travail constaté au terme des périodes de référence définies ci-après.

Elle concerne exclusivement les agents pour lesquels un tel décalage a été identifié.

Le présent chapitre a donc pour objet de définir le cadre général de ce dispositif.

ARTICLE 15

SITUATION DES AGENTS OCCUPANT DES POSTES CORRESPONDANT À DES FONCTIONS DONT LA CLASSIFICATION A ÉVOLUÉ

Pour cette catégorie d'agents, l'évolution éventuelle de la classification résulte des processus de maintenance des fonctions, des regroupements de fonction ou des postes de travail, en vigueur à La Poste.

La validation du changement de niveau du contrat de travail inhérent à une évolution de la classification du poste de travail intervenue jusqu'au 31 décembre 1998 fera l'objet d'une procédure de validation, qui sera mise en oeuvre dès la signature du présent accord.

Pour ce faire, un jury de validation sera organisé au niveau du NOD. Il aura pour objet de vérifier, par le biais d'un entretien avec l'agent, l'aptitude de celui-ci à accéder au niveau de fonction recherché. Il devra ainsi permettre de confirmer la présence et la qualité des compétences clés requises par le niveau de fonction concerné, et donc de mesurer la capacité de l'agent à développer les compétences qui lui permettront d'acquérir la maîtrise de la fonction.

Dans l'hypothèse où le jury validera le changement de niveau, un avenant au contrat de travail de l'agent sera établi. Il prendra effet à la date de validation.

Dans l'hypothèse où le jury ne validera pas le changement de niveau, La Poste s'engage, en application de la Convention Commune La Poste - France Télécom, à proposer à l'agent concerné, après consultation de la Commission Consultative Paritaire compétente, au moins un poste correspondant au niveau du contrat détenu, avec au moins le même volume horaire, au sein du même établissement ou de la résidence.

Les conséquences de l'évolution des classifications des postes de travail intervenues à compter du 1er janvier 1999 seront organisées dans le cadre des travaux conduits actuellement à ce sujet par la Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales de La Poste, conjointement pour les personnels fonctionnaires et contractuels.

ARTICLE 16**SITUATION DES AGENTS DONT LA CLASSIFICATION DU POSTE SERAIT MODIFIÉE DU FAIT D'UNE ÉVOLUTION DE LEUR ACTIVITÉ (GROUPES FONCTIONNELS A, B ET C)**

Pour ces agents (relevant des groupes fonctionnels A, B et C), les règles d'évolution éventuelle de la classification résultant de la modification de la répartition des activités et/ou des volumes d'heures, du fait notamment de la mise en oeuvre des mesures développées au chapitre 1 du présent accord, seront définies avant le 31 décembre 1999 par une note de service qui sera discutée avec les organisations syndicales.

CHAPITRE X - CHAMP D'APPLICATION**ARTICLE 17****PERSONNEL CONCERNÉ**

Le présent accord d'entreprise règle les rapports entre l'exploitant public La Poste et le personnel contractuel régi par la Convention Commune La Poste - France Télécom et employé conformément à l'Article 31 de la loi n°90.568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications.

ARTICLE 18**CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL**

Le présent accord d'entreprise s'applique au personnel des établissements situés sur le territoire de la République Française et de ses collectivités territoriales et aux personnels en situation de déplacement de courte ou de longue durée en France et à l'étranger.

CHAPITRE XI - DUREE

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature pour une durée de deux ans renouvelable par tacite reconduction.

CHAPITRE XII - REVISION

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord. La demande de révision doit être accompagnée d'un nouveau projet de texte relatif aux points sujets à révision. La partie demandant la révision doit le faire par envoi recommandé avec avis de réception. La discussion s'engage dans le délai d'au plus deux mois à compter de la date de l'avis de réception. En tout état de cause, les clauses dont la modification est demandée resteront en vigueur jusqu'à la mise en application des clauses nouvelles qui leur seront éventuellement substituées.

CHAPITRE XIII - DENONCIATION

Toute demande de dénonciation du présent accord par l'une des parties signataires sera portée à la connaissance des autres parties par pli recommandé avec avis de réception trois mois au moins avant la date d'échéance.

La discussion s'engage dans le délai d'un mois à compter de cette date.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

CHAPITRE XIV - SUIVI DE L'ACCORD

La commission nationale de suivi, ainsi que les commissions de suivi telles qu'elles sont instituées, au niveau de chaque NOD, par l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste, auront compétence pour assurer le suivi de la mise en oeuvre des différentes mesures prévues par l'accord, et plus généralement pour traiter de toute difficulté dans l'application du présent accord et de ses modalités de mise en oeuvre.

Fait à Boulogne, le 17 juin 1999.