

Le Bulletin



LA POSTE

année 2007	service drhrs/dds	téléphone 01 55 44 27 20 01 55 44 27 08 01 55 44 27 34	document RH 122 permanent
---------------	----------------------	---	---------------------------------

circulaire n° 256-02 du 13 septembre 2007

Mise en œuvre de la promotion des salariés

- Références : – accord relatif à la promotion à La Poste, en date du 6 juin 2006
 – accord cadre sur l'égalité professionnelle du 4 avril 2005
 – instruction du 21 février 2005 (*BRH* 2005 RH19) relative à l'accord cadre d'entreprise sur la formation professionnelle, le développement et la valorisation des compétences et des qualifications des postiers
 – instruction n° 2037 du 1^{er} septembre 2004 (*BRH* 2004 RH 82) modifiée, relative à l'appréciation du personnel à La Poste
 – circulaire du 30 mars 2007 (*BRH* 2007 doc RH66) relative à la réouverture du droit d'option

Application : dès réception

Conformément au plan stratégique de La Poste « Performances et Convergences » et à l'engagement pris dans son volet social « Réussir ensemble », un accord relatif à la promotion à La Poste a été signé le 6 juin 2006 par La Direction de La Poste et cinq organisations syndicales (FO, CFDT, CFTC, UNSA et CGC).

Cet accord vient renforcer la gestion par les compétences et qualifications dans le prolongement de l'accord cadre d'entreprise sur la formation professionnelle du 21 février 2005 (*BRH* 2005 doc RH 19).

annot. GM-RH	fiche tech.	classement PX	recueil PX	diffusion interne à La Poste B
--------------	-------------	-------------------------	----------------------	---

Dorénavant, les dispositifs de promotion à La Poste sont de même nature pour tous les postiers quel que soit leur statut (fonctionnaires ou salariés).

Ces trois nouveaux dispositifs sont fondés respectivement sur la reconnaissance des acquis professionnels (RAP), sur la reconnaissance du potentiel professionnel (RPP) et sur la reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP).

Ils donnent une plus grande responsabilisation aux postiers en permettant aux candidats à la promotion de devenir pleinement acteurs de leur carrière et aux managers de détecter et d'accompagner le développement des compétences de leurs collaborateurs.

Cette circulaire présente les règles de gestion essentielles pour la mise en œuvre de cet accord à l'égard des salariés.

La présente circulaire annule et remplace la circulaire du 4 novembre 2004 (*BRH* 2004 RH 103), et reçoit application au fur et à mesure de la mise en œuvre opérationnelle des nouveaux dispositifs de promotion, telle que prévue par l'article 9.1 de l'accord du 6 juin 2006.

	Pages
1. Dispositions générales	876
11. Champ d'application	876
12. Présentation des différents dispositifs	876
121. Un dispositif de reconnaissance des acquis professionnels (RAP)	876
122. Un dispositif de reconnaissance du potentiel professionnel (RPP)	877
123. Un dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP)	877
2. Cadre de la promotion	877
21. Recensement des besoins	877
22. Limites géographiques de mise en œuvre	877
221. L'élargissement intra-Métier	878
222. L'élargissement inter-Métiers	878
3. Les préalables aux promotions par RAP ET RPP	878
31. Le projet professionnel	878
32. L'entretien professionnel	878
33. Le Dossier Individuel des Compétences et des Qualifications (DICQ)	879
4. Processus de la promotion	879
41. Organisation des opérations de promotion	879
42. Décision d'ouverture et nature du dispositif à mettre en œuvre	880
43. Campagne de promotion	880
44. Dossier de candidature	880
45. La commission de médiation, instance d'examen des recours	881

sommaire

	Pages
5. La reconnaissance des acquis professionnels, RAP	882
51. Conditions de candidature	882
52. Avis du responsable d'établissement	882
53. Examen des dossiers de candidature	883
531. Le dossier du candidat	883
532. Le jury	883
54. Publication des résultats	883
55. Conséquences de la promotion	883
551. Sur l'aptitude physique	883
552. Sur l'affectation	884
553. Sur la rémunération	884
554. Sur le contrat de travail	884
555. Sur la formation	884
6. La reconnaissance du potentiel professionnel, RPP	884
61. Conditions de candidature	885
62. Rôle du responsable d'établissement	885
63. Epreuves de validation du potentiel	886
631. Le dossier du candidat	886
632. Les épreuves	886
633. Le jury	886
64. Publication des résultats	887
65. Conséquences de la promotion	887
651. Admission dans un vivier	887
652. Sur l'aptitude physique	887
653. Sur l'affectation	887

	Pages
654. Sur le contrat de travail	887
655. Sur la période probatoire	888
656. Sur la rémunération	889
657. Sur la mobilité géographique	889
658. Sur la formation	889
7. La reconnaissance de l'expérience professionnelle, REP	889
71. Conditions de candidature	889
72. Ouverture d'un dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle	889
73. Avis du responsable d'établissement	890
74. Validation et publication des résultats	890
75. Conséquences de la promotion	890
751. Sur l'affectation	890
752. Sur le poste tenu	890
753. Sur le contrat de travail	890
754. Sur la rémunération	890
8. Dispositif de contrôle interne : risques majeurs	891
ANNEXES	
annexe 1 : Les niveaux accessibles par la promotion	892
annexe 2 : Clauses du contrat de travail relatives à la RAP	893
annexe 3 : Clauses du contrat de travail relatives à la RPP	894
annexe 4 : Clauses du contrat de travail relatives à la REP	898
annexe 5 : Modèles de notification liée à la période probatoire	899
annexe 6 : Processus RAP-RPP	902
annexe 7 : Processus REP	903
annexe 8 : Accord du 6 juin 2006	904

1. Dispositions générales

11. Champ d'application

Les présents dispositifs de promotion s'appliquent au personnel salarié relevant de la convention commune des établissements ou services de La Poste situés sur le territoire de la République française et de ses collectivités territoriales. Tous les niveaux et toutes les fonctions sont concernés par ces modalités de promotion, jusqu'à l'accès à la classe IV.

Les dispositifs qui suivent, complétés par les règles de gestion décrites ci-après, sont ouverts aux salariés employés dans les différentes directions de Métiers ou d'Activités ⁽¹⁾ de La Poste dès lors qu'ils détiennent l'ancienneté requise par le dispositif concerné et quel que soit leur régime de travail (temps complet ou temps partiel).

Le salarié candidat doit bénéficier d'un contrat à durée indéterminée.

En application de la circulaire du 30 mars 2007 (*BRH 2007*, doc RH 66), les agents contractuels de droit public peuvent bénéficier des dispositions de la présente circulaire.

12. Présentation des différents dispositifs

Il est reconnu pour principe constant que la participation à tout dispositif de promotion ressort de la relation d'échanges continus et réguliers entre les postiers et leur manager.

Le droit à la promotion s'articule autour des trois dispositifs complémentaires suivants :

121. un dispositif de reconnaissance des acquis professionnels (RAP)

destiné aux postiers qui souhaitent évoluer progressivement d'un niveau de classification, dans leur domaine professionnel ou en dehors de celui-ci (*cf.* annexe 1). Il valide officiellement, selon un processus continu, les compétences démontrées en situation professionnelle par les postiers.

⁽¹⁾ Directions du Siège hors Métiers et Directions à compétence nationale rattachées.

122. un dispositif de reconnaissance du potentiel professionnel (RPP)

destiné aux postiers dont le potentiel a été identifié pour évoluer significativement, de plusieurs niveaux (cf. annexe 1), dans leur domaine professionnel ou en dehors de celui-ci, en prenant appui sur la mesure de l'aptitude et du potentiel professionnels des candidats.

L'accès aux fonctions de cadre supérieur constitue un franchissement majeur de niveau de responsabilité, et ne peut, en conséquence, se réaliser que par cette voie, quel que soit le niveau d'origine du candidat.

123. un dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP)

destiné aux postiers comptant une ancienneté significative à La Poste, et notamment pour ceux qui n'auraient pas pu bénéficier de promotion durant leur carrière (cf. annexe 1).

Il offre ainsi à chaque postier, dont la valeur professionnelle exprimée par l'appréciation le justifie, la possibilité de franchir un niveau de classification à un moment déterminant de sa vie professionnelle.

2. Cadre de la promotion**21. Recensement des besoins**

L'identification des postes à pourvoir est effectuée au niveau des NOD ou bassins d'emplois, dans le cadre de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), selon les modalités définies par les Directions de Métiers ou d'Activités.

22. Limites géographiques de mise en œuvre

Par principe, le NOD constitue le bassin de candidatures privilégié. Cependant, afin de permettre aux salariés d'évoluer plus facilement au sein des différents Métiers de l'entreprise, l'élargissement du bassin de candidatures à d'autres NOD sera recherché. Cet élargissement se réalise selon les modalités ci-après.

Le bassin de candidatures est le NOD pour les salariés des classes I à III, sauf élargissement intra ou inter-Métiers.

Pour l'accès à la classe IV, les bassins de candidatures correspondent aux bassins d'emplois des différents Métiers ou directions d'Activités, tels que chacun d'entre eux les définissent, sauf élargissement intra ou inter-Métiers.

221. L'élargissement intra-Métier

L'élargissement intra-Métier est organisé selon des modalités définies par chacun des Métiers.

222. L'élargissement inter-Métiers

Avant l'ouverture d'un dispositif de promotion à d'autres Métiers, l'opportunité d'élargir un bassin de candidatures à un ou plusieurs NOD ou bassins d'emplois doit être évoquée par le responsable du NOD organisateur ou son représentant auprès des autres NOD concernés. Cette évocation doit aboutir à un consensus entre les NOD concernés pour permettre une bonne identification des ressources existantes et être l'occasion d'accroître la fluidité territoriale.

3. Les préalables aux promotions par RAP et RPP

L'entretien professionnel, institué par l'accord cadre d'entreprise sur la formation professionnelle, le développement et la valorisation des compétences et des qualifications des postiers, en date du 21 février 2005 (*BRH 2005 doc RH 19*), permet d'évoquer, dans un esprit de consensus et de manière formalisée, les projets et souhaits d'évolution professionnels, notamment de promotion, des salariés.

31. Le projet professionnel

Le postier qui aspire à une promotion, doit, en premier lieu, formaliser son projet professionnel. Celui-ci intègre, en principe, une auto-évaluation réalisée à partir d'outils mis à sa disposition, tels que les référentiels de compétences mis en place par chaque direction de Métiers ou d'Activités. Les postiers, particulièrement ceux appartenant à la classe I ou à la classe II, peuvent bénéficier d'un soutien de la part de leur hiérarchie pour cette phase de formalisation du projet professionnel, selon des modalités précisées par les directions de Métiers ou d'Activités dont ils relèvent.

32. L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est mis en œuvre à l'initiative du manager ou à la

demande du postier, à l'issue de l'entretien annuel d'appréciation ou à tout autre moment. Lorsqu'une promotion est recherchée, cet entretien se déroule à partir du projet professionnel élaboré préalablement par le postier et sur lequel le manager, éventuellement assisté par un expert RH ou du domaine concerné, émet son avis.

L'entretien entre le postier et son N+1 vise également à identifier les compétences et acquis professionnels détenus en regard notamment du référentiel de compétences du domaine professionnel et du niveau de fonction recherchés à la promotion.

Lorsqu'au cours de l'entretien, des compétences sont identifiées comme devant être développées préalablement à la réalisation du projet professionnel, le manager élabore, en concertation avec le postier, un Plan de Développement Professionnel. Celui-ci est notamment destiné à définir les moyens à mettre en œuvre pour la réalisation du projet professionnel (formation, stage, mise en situation, etc...).

33. Le Dossier Individuel des Compétences et des Qualifications (DICQ)

Les compétences et les acquis professionnels du postier seront inscrits sous la forme d'unités de certification, au fur et à mesure de leur validation, dans le Dossier Individuel des Compétences et des Qualifications (DICQ) créé par l'accord sur la formation professionnelle susvisé. La certification de ces compétences et acquis s'effectue dans une logique d'évaluation en situation professionnelle, par le manager direct du salarié, ou pour certaines compétences techniques, par un professionnel du domaine concerné.

4. Processus de la promotion

41. Organisation des opérations de promotion

Les responsables de NOD planifient les dispositifs de promotion, en fonction des besoins en ressources identifiés dans le cadre de leur GPEC et sur la base d'une évolution annuelle de la structure fonctionnelle des emplois, dans le respect de leurs objectifs budgétaires.

L'organisation de la planification et la mise en œuvre des sélections relèvent de la responsabilité des Directions de Métiers ou d'Activités et des orientations de leur Métier en la matière.

42. Décision d'ouverture et nature du dispositif à mettre en œuvre

Dans le cadre des orientations des Directions de Métiers ou d'Activités, la nature du dispositif de promotion à mettre en œuvre (RAP, RPP) et la décision d'ouverture relèvent de la compétence du responsable du NOD organisateur. S'agissant de la REP, ainsi que des promotions vers la classe IV, la décision d'ouverture est nationale, et relève de la direction de Métiers concernée ou du directeur des ressources humaines et des relations sociales pour les Directions d'Activités.

Selon le dispositif concerné, cette décision d'ouverture doit notamment comprendre les indications suivantes :

- le niveau de classification et la spécialité professionnelle;
- le bassin de candidatures;
- le nombre de places offertes;
- les conditions de candidature (ancienneté, niveau de classification permettant de faire acte de candidature, pré-requis éventuels);
- le calendrier des opérations, et notamment la date limite de dépôt des candidatures.

43. Campagne de promotion

La campagne de promotion est ouverte par le responsable du NOD organisateur en ce qui concerne les salariés relevant des classes I à III sous la forme d'une note adressée à la ligne hiérarchique.

Pour l'accès à la classe IV, la campagne est déclenchée par l'autorité compétente.

Dans le même temps, les indications de la décision d'ouverture définies au paragraphe 42 sont portées à la connaissance des salariés en respectant un délai d'information suffisant.

Les responsables de NOD sont les garants de l'égalité des chances et des droits de leurs collaborateurs pour l'accès à la promotion dans l'ensemble des services qui relèvent de leur compétence.

44. Dossier de candidature

Lors de l'ouverture des campagnes de promotion, ou lors de l'entretien professionnel, l'agent informe son N+1 de son souhait de se porter candidat pour une promotion.

Le salarié candidat à une promotion constitue son dossier de candidature pour la partie qui lui incombe (curriculum vitae, projet professionnel et le cas échéant les justificatifs de pré-requis) et le dépose, avant la date limite de dépôt des candidatures auprès de son responsable hiérarchique qui le transmet au service gestionnaire RH compétent, chargé de l'instruction du dossier de candidature. Tout dossier incomplet ou déposé tardivement sera irrecevable. Le service RH dont dépend le candidat doit vérifier que les conditions de candidature sont effectivement remplies.

À noter que les candidats à une RPP qui, pour concourir, souhaitent bénéficier d'un aménagement d'épreuves, comme le permet la législation en vigueur pour les travailleurs handicapés, doivent formuler une demande en ce sens. Ce souhait d'aménagement peut concerner les épreuves écrites comme les épreuves orales.

Les candidats devront fournir la copie de l'attestation de la CDAPH (anciennement COTOREP) leur reconnaissant la qualité de travailleur handicapé. Les intéressés devront également fournir les certificats médicaux délivrés par le médecin de prévention professionnelle (MPP) pour attester de l'aménagement nécessaire pour le déroulement des épreuves et de la nature de cet aménagement.

45. La commission de médiation, instance d'examen des recours

La commission de médiation est une instance de recours pour le candidat qui n'est pas satisfait de l'avis formulé par le responsable d'établissement ou son représentant, sur sa candidature. Sont concernés par la réunion de cette commission, les dispositifs de la RAP et de la RPP.

La commission de médiation est composée, outre le président (soit le responsable du NOD ou son représentant) :

- d'un responsable des ressources humaines ou d'un représentant désigné par le responsable du NOD ;
- d'un représentant syndical ou d'un postier choisi par le salarié candidat.

Les réclamations doivent être déposées auprès du NOD d'origine du candidat, dans un délai de 15 jours après réception par ce dernier de l'avis porté sur sa candidature (cf. §52 et §62). Le NOD d'origine convoque ladite commission dans les délais utiles (selon le calendrier fixant le déroulement de la procédure) et transmet l'avis rendu au NOD recruteur avant la tenue du jury.

La commission de médiation peut prendre toute disposition pour l'instruction de la réclamation, y compris l'audition du réclamant et de l'évaluateur.

L'avis émis par la commission de médiation est communiqué au salarié. Cet avis et le compte-rendu relatif à la tenue de la commission font partie des documents qui sont ensuite transmis au jury.

5. La reconnaissance des acquis professionnels, RAP

La reconnaissance des acquis professionnels permet aux postiers faisant le choix de cette voie de promotion d'évoluer de façon progressive, en gravissant un niveau de classification.

Ce dispositif s'appuie sur les acquis et compétences professionnelles démontrés au quotidien et validés selon un processus continu (cf. les modalités prévues aux §31, §32 et §33).

51. Conditions de candidature

Pour participer à un dispositif de reconnaissance des acquis professionnels, le salarié candidat doit bénéficier d'un contrat à durée indéterminée et détenir une ancienneté de deux ans au moins d'activité en continu à La Poste ou dans une filiale de La Poste. Cette ancienneté est appréciée à la date de clôture des candidatures.

Une formation préalable, des titres ou des diplômes peuvent, le cas échéant, être exigés des salariés concernés pour que leur candidature soit recevable.

52. Avis du responsable d'établissement

L'avis motivé du responsable d'établissement ou de son représentant (au minimum N+2 de l'agent évalué), sur la candidature, est une étape obligatoire du processus. Cet avis s'appuie notamment sur l'examen des compétences et des acquis professionnels, tels que prévus aux paragraphes 32 et 33 ci-dessus, ainsi que sur l'expérience professionnelle du candidat.

L'avis du responsable d'établissement ne peut avoir comme conséquence d'empêcher la poursuite du déroulement du dispositif.

Cet avis est communiqué au salarié, qui, à compter du jour de sa remise, peut formuler un recours devant la commission compétente selon les modalités prévues par le paragraphe 45.

53. Examen des dossiers de candidature

531. Le dossier du candidat

Le dossier du candidat comprend notamment :

- l'imprimé de candidature dûment complété par l'intéressé(e);
- le curriculum vitae établi par le candidat;
- le projet professionnel du candidat (cf. §31);
- les documents attestant des éventuels pré-requis;
- les éléments permettant d'apprécier les acquis professionnels du candidat (évaluation des compétences, extraits du DICQ);
- les deux derniers dossiers d'appréciation du candidat;
- l'avis du responsable d'établissement ou de son représentant (au minimum N+2 de l'agent);
- éventuellement, l'avis de la commission de médiation (cf §45).

532. Le jury

Dans le cadre des orientations générales susceptibles d'être données par la Direction de Métier ou d'Activité concernée, la composition du jury est arrêtée par le responsable du NOD organisateur du dispositif. Cette composition est réalisée dans le respect des principes d'impartialité et de souveraineté. Une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, membres du jury, est recherchée.

Les managers recruteurs font, autant que possible, partie du jury.

54. Publication des résultats

La liste des lauréats est publiée par ordre alphabétique, par le NOD organisateur.

Chacun reçoit notification individuelle de son résultat.

55. Conséquences de la promotion

551. Sur l'aptitude physique :

Il peut être procédé à la vérification de l'aptitude physique des lauréats en fonction du poste de travail proposé. L'affectation sur ce nouveau poste intervient sous réserve de l'avis de compatibilité émis par le médecin de prévention professionnelle.

Le cas échéant, il convient d'aménager le poste proposé ou, si cela s'avère impossible, de rechercher un poste compatible avec les capacités physiques du salarié concerné.

552. Sur l'affectation :

L'affectation sur un poste correspondant au niveau de classification nouvellement acquis intervient, en règle générale, dans l'entité d'affectation des lauréats dans la mesure où les besoins fonctionnels de l'organisation le permettent. Si un poste ne peut être proposé dans l'entité d'affectation, il peut être proposé dans le même secteur géographique.

553. Sur la rémunération :

L'effet pécuniaire qui résulte de la promotion se décline tel que décrit ci-après en annexe 4 de l'accord du 6 juin 2006 (cf annexe 8).

En ce qui concerne le montant du complément Poste, il est, pour les classes I à III, porté au seuil de recrutement du nouveau niveau de classification, quel que soit le niveau de la fonction effectivement tenue. Si le complément Poste avant la promotion est déjà supérieur à ce montant, il est maintenu.

554. Sur le contrat de travail :

Le changement de niveau de classification des lauréats intervient à la date définie par le directeur du NOD concerné.

Un avenant au contrat de travail précise les effets de la promotion, conformément à la réglementation en vigueur. Lorsque l'affectation n'est pas déterminée au moment de l'établissement de l'avenant de promotion, des clauses spécifiques sont établies (cf. annexe 2 : clauses du contrat de travail relatives à la RAP). Les autres éléments contractuels seront précisés par un nouvel avenant lors de la prise effective de fonction.

555. Sur la formation :

Tout salarié lauréat bénéficie individuellement de la formation professionnelle nécessaire à l'adaptation à ses nouvelles fonctions.

6. La reconnaissance du potentiel professionnel, RPP

La reconnaissance du potentiel professionnel permet à chaque postier une évo-

lution significative, au sein d'un même domaine professionnel ou en dehors de celui-ci, en prenant appui sur la mesure de l'aptitude et du potentiel professionnels des candidats.

L'accès aux fonctions de cadre supérieur constitue un franchissement majeur de niveau de responsabilité, et ne peut s'effectuer, en conséquence, que par la seule voie de la reconnaissance du potentiel professionnel.

61. Conditions de candidature

Pour participer à un dispositif de reconnaissance du potentiel professionnel, le salarié candidat doit bénéficier d'un contrat à durée indéterminée et, détenir une ancienneté de trois ans au moins d'activité en continu à La Poste ou dans une filiale de La Poste, dont un an minimum dans son niveau de classification. Cette ancienneté est appréciée à la date de clôture des candidatures.

Une formation préalable, des titres ou des diplômes peuvent, le cas échéant, être exigés des salariés concernés pour que leur candidature soit recevable.

Dans le cadre d'un changement de domaine professionnel, une mobilité fonctionnelle préalable constitue un atout supplémentaire dans l'accomplissement du projet professionnel.

Les candidatures à un dispositif de RPP sont limitées à 3 par an.

62. Rôle du responsable d'établissement

Le responsable d'établissement ou son représentant (au minimum N+2 de l'agent évalué), procède à la mise en œuvre de l'évaluation du potentiel professionnel du candidat, en prenant appui sur la mesure de ses aptitudes (cf. paragraphe 3) et de son potentiel.

Cette évaluation, qui constitue une étape obligatoire du processus, est réalisée sur la base du référentiel de compétences de l'emploi visé.

Le responsable d'établissement ou son représentant exprime, en outre, un avis motivé sur la candidature de l'agent, sur la base de cette évaluation et des éléments recueillis dans le DICQ.

Cet avis peut être précédé par des échanges avec le N+1 du candidat, un expert RH ou un représentant de la filière d'accueil s'il y a lieu.

NB : Dans le cas d'un salarié qui exerce ses fonctions dans différents établissements, l'avis sur les aptitudes et le potentiel est donné par le responsable de l'établissement de rattachement.

L'avis formulé est communiqué au postier salarié, qui, à compter du jour de sa remise, peut former un recours devant la commission compétente selon les modalités prévues par le paragraphe 45.

63. Epreuves de validation du potentiel

631. Le dossier du candidat

Le dossier du candidat comprend notamment :

- l'imprimé de candidature dûment complété par l'intéressé(e);
- le curriculum vitae établi par le candidat;
- le projet professionnel du candidat (cf. §31);
- les documents attestant des éventuels pré-requis;
- les éléments permettant d'apprécier les acquis et le potentiel professionnel du candidat (évaluation des compétences, extraits du DICQ);
- l'évaluation du potentiel professionnel;
- les trois derniers dossiers d'appréciation du candidat;
- l'avis motivé du responsable d'établissement ou de son représentant (au minimum N+2 de l'agent évalué);
- éventuellement, l'avis de la commission de médiation (cf §45).

632. Les épreuves

Les épreuves doivent permettre d'apprécier l'aptitude des candidats à exercer des fonctions d'un niveau significativement supérieur. Leurs modalités et leur contenu définis par les directions de Métiers ou d'Activités sont fixées par décision conformément aux délégations en vigueur.

633. Le jury

Dans le cadre des orientations générales susceptibles d'être données par la Direction de Métier ou d'Activité concernée, la composition du jury est arrêtée par le responsable du NOD organisateur du dispositif. Cette composition est réalisée dans le respect des principes d'impartialité et de souveraineté. Une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, membres du jury, est recherchée.

Le jury est composé de professionnels du domaine concerné, hors de la ligne hiérarchique immédiate des candidats.

Le jury arrête la liste des candidats retenus au vu des résultats obtenus par les candidats aux épreuves précitées.

64. Publication des résultats

La liste des lauréats salariés est publiée par le NOD organisateur. Chacun reçoit une notification individuelle de son résultat.

65. Conséquences de la promotion

651. Admission dans un vivier :

Les lauréats sont admis dans un vivier, constitué au niveau du NOD organisateur, à la date définie par le directeur du NOD concerné.

652. Sur l'aptitude physique :

Il peut être procédé à la vérification de l'aptitude physique des lauréats en fonction du poste proposé. L'affectation sur ce nouveau poste intervient sous réserve de l'avis de compatibilité émis par le médecin de prévention professionnelle.

Le cas échéant, il convient d'aménager le poste proposé ou, si cela s'avère impossible, de rechercher un poste compatible avec les capacités physiques du salarié concerné.

653. Sur l'affectation :

L'affectation sur un poste correspondant au niveau de classification nouvellement acquis intervient au plus tard dans les 6 mois qui suivent l'admission dans le vivier.

654. Sur le contrat de travail :

Un avenant au contrat de travail précise les effets de la promotion, conformément à la réglementation en vigueur. Il est établi dans tous les cas dès l'admission dans le vivier. Lorsque l'affectation n'est pas déterminée au moment de l'établissement de l'avenant de promotion, des clauses spécifiques sont établies (cf. annexe 3 : clauses du contrat de travail relatives à la RPP).

Les autres éléments contractuels seront précisés par un nouvel avenant lors de la prise effective de fonction.

655. Sur la période probatoire :

Une période probatoire de 3 mois peut être prévue pour les lauréats des promotions des classes I, II et III.

Les modalités d'exercice de la période probatoire sont définies par les directions de Métiers et par la DRHRS s'agissant des autres domaines d'activités.

Pour les salariés accédant aux niveaux de classification II-3 à III-3, cette période peut être renouvelée une fois pour une durée maximale équivalente à celle fixée initialement. La durée totale de la période probatoire ne pourra excéder six mois, renouvellement inclus.

Le renouvellement motivé de la période probatoire doit rester exceptionnel. Il doit être lié à des circonstances particulières, telles des difficultés d'adaptation au nouveau poste de travail, etc.

La période probatoire commence lors de la prise effective du nouveau poste. Elle doit être formalisée par un avenant qui précisera le début et le terme de celle-ci.

Toute période d'absence du salarié (maladie, congés payés, etc.) aura pour effet de prolonger la durée de la période probatoire d'une durée équivalente.

Si la période probatoire s'avère concluante, une décision de promotion définitive est notifiée au salarié (cf. annexe 5).

Dans l'hypothèse inverse, la CCP compétente doit obligatoirement être consultée. Dans ce cadre, le salarié se voit notifier, **avant le terme de la période probatoire**, que sa réintégration dans ses anciennes fonctions est envisagée et qu'il est provisoirement maintenu sur sa fonction actuelle, en attendant l'avis qui sera rendu par la CCP (cf. annexe 5).

Si, après l'avis formulé par la CCP, la décision de réintégration est confirmée par le responsable du NOD, le salarié se voit notifier, par lettre recommandée avec avis de réception, (ou remise en main propre contre décharge) sa réintégration dans ses anciennes fonctions (cf. annexe 5). Il retrouvera alors le niveau de classification et de rémunération qu'il détenait avant la promotion. En tout état de cause, le salarié bénéficie du maintien de la rémunération acquise sur la fonction occupée suite à promotion jusqu'à la notification de la décision définitive arrêtée par le responsable du NOD.

656. Sur la rémunération :

L'effet pécuniaire qui résulte de la promotion se décline tel que décrit ci-après en annexe 4 de l'accord signé le 6 juin 2006 (cf annexe 8).

En ce qui concerne le montant du complément Poste, il est, pour les classes I à III, porté au seuil de recrutement du nouveau niveau de classification, quel que soit le niveau de la fonction effectivement tenue. Si le complément Poste avant la promotion est déjà supérieur à ce montant, il est maintenu.

657. Sur la mobilité géographique :

La réussite à un dispositif de RPP peut être assortie d'une mobilité géographique.

658. Sur la formation :

Tout salarié lauréat bénéficie individuellement de la formation professionnelle nécessaire à l'adaptation à ses nouvelles fonctions.

7. La reconnaissance de l'expérience professionnelle, REP

La reconnaissance de l'expérience professionnelle permet à chaque salarié de franchir un niveau de classification en privilégiant la reconnaissance de son expérience à La Poste.

En principe, l'accès à la classe IV s'effectue exclusivement par RPP. Cependant, conformément à l'engagement contracté par La Poste le 6 juin 2006, la REP peut être mise en œuvre pendant une période transitoire de 5 ans à compter de la date de signature de l'accord, pour les postiers de niveau de classification III.3, n'ayant pas bénéficié de promotion durant leur carrière.

71. Conditions de candidature

Le salarié doit détenir une ancienneté significative, qui est déterminée par la décision d'ouverture du dispositif. Cette ancienneté est appréciée au 31 décembre de l'année précédente.

72. Ouverture d'un dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle

La décision d'ouverture d'un dispositif de REP est prise au niveau national par

chaque Métier ou le DRHRS pour les Directions d'activités. Les modalités de candidature et de mise en œuvre figurent dans le texte annonçant l'ouverture du dispositif.

73. Avis du responsable d'établissement

Le responsable d'établissement ou son représentant (au minimum N+2 du candidat), émet un avis en rapport avec la valeur professionnelle du candidat et les acquis de son expérience professionnelle.

Cette proposition est soumise à la validation du responsable du NOD concerné.

74. Validation et publication des résultats

La validation des résultats de la promotion est arrêtée par Métier ou Direction d'Activités au niveau national, dans le respect des principes prévalant à la mise en œuvre de ce dispositif et des volumes de promotion prédéterminés pour le niveau de classification considéré.

La publication des résultats est établie par ordre alphabétique.

75. Conséquences de la promotion

751. Sur l'affectation :

Aucune mobilité systématique, ni fonctionnelle, ni géographique n'est imposée aux candidats retenus.

752. Sur le poste tenu :

Une promotion par REP peut s'accompagner d'un degré d'exigence plus élevé des prestations fournies par le salarié ainsi que de ses objectifs (qualité de service rendu, de contact...).

753. Sur le contrat de travail :

Un avenant au contrat de travail est établi dès la publication des résultats, il précise les changements qui doivent y figurer conformément à la réglementation en vigueur (cf. annexe 4).

754. Sur la rémunération :

L'effet pécuniaire qui résulte de la promotion se décline tel que décrit ci-après en annexe de l'accord signé le 6 juin 2006.

En ce qui concerne le complément Poste, il est, pour les classes I à III, porté au seuil de recrutement du nouveau niveau de classification, quel que soit le niveau de la fonction effectivement tenue. Si le complément Poste avant la promotion est déjà supérieur à ce niveau, le niveau précédent est maintenu.

8. Dispositif de contrôle interne : risques majeurs

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

Il appartient, en conséquence, aux responsables de NOD, aux responsables des ressources humaines, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature et celles en charge de la gestion administrative ainsi qu'aux hiérarchiques immédiats intervenant dans le processus de promotion de veiller à l'application stricte des règles prévues en la matière.

Le Directeur Général,
Directeur des Ressources Humaines
et des Relations Sociales,

Georges LEFEBVRE

annexes

ANNEXE 1

Les niveaux accessibles par la promotion

RAP - RPP

NIVEAUX DE DEPART	NIVEAUX A ATTEINDRE									
		I.2	I.3	II.1	II.2	II.3	III.1	III.2	III.3	Accès classe IV
	I.1	RAP	RPP	RPP	RPP	RPP	RPP	RPP	RPP	RPP
	I.2		RAP	RPP	RPP	RPP	RPP	RPP	RPP	RPP
	I.3			RAP	RPP	RPP	RPP	RPP	RPP	RPP
	II.1				RAP	RPP	RPP	RPP	RPP	RPP
	II.2					RAP	RPP	RPP	RPP	RPP
	II.3						RAP	RPP	RPP	RPP
	III.1							RAP	RPP	RPP
	III.2								RAP	RPP
III.3									RPP	

REP

NIVEAUX DE DEPART	NIVEAUX A ATTEINDRE									
		I.2	I.3	II.1	II.2	II.3	III.1	III.2	III.3	Accès classe IV
	I.1	REP								
	I.2		REP							
	I.3			REP						
	II.1				REP					
	II.2					REP				
	II.3						REP			
	III.1							REP		
	III.2								REP	
III.3									REP*	

(*) : voir conditions de l'accord en annexe (chapitre 2)

ANNEXE 2

Clauses du contrat de travail relatives à la RAP**Autres personnels / absence de poste à la date de promotion - RAP Temps complet**

Conformément à l'article 5.2 de l'accord d'entreprise du 6 juin 2006 relatif à la promotion à La Poste et suite à la reconnaissance de ses acquis professionnels, Mme/M..... est positionné(e) à compter dusur son nouveau niveau de classification soit..... . À ce titre, le contractant perçoit à cette date un salaire mensuel brut de€, pour une base brute annuelle de €. Ce salaire de base est complété par les primes et indemnités en vigueur à La Poste pour cette catégorie de personnels.

Dans l'attente de la proposition d'un poste correspondant à son nouveau niveau de classification, le contractant est maintenu sur son poste actuel.

Dans le cas où le contractant refuserait la proposition de poste qui lui sera faite, l'intéressé(e) retrouvera ses niveaux de classification et de rémunération antérieurs sans perdre le gain pécuniaire acquis transitoirement.

Autres personnels / absence de poste à la date de promotion - RAP Temps partiel

Conformément à l'article 5.2 de l'accord d'entreprise du 6 juin 2006 relatif à la promotion à La Poste et suite à la reconnaissance de ses acquis professionnels, Mme/M est positionné(e) à compter du sur son nouveau niveau de classification soit À ce titre, le contractant perçoit à cette date, sur la base annuelle brute temps complet de euros et calculé au prorata de son temps de travail, un salaire mensuel brut de euros. Ce salaire de base est complété par les primes et indemnités en vigueur à La Poste pour cette catégorie de personnels.

Dans l'attente de la proposition d'un poste correspondant à son nouveau niveau de classification, le contractant est maintenu sur son poste actuel.

Dans le cas où le contractant refuserait la proposition de poste qui lui sera faite, l'intéressé(e) retrouvera ses niveaux de classification et de rémunération antérieurs sans perdre le gain pécuniaire acquis transitoirement.

annexes

ANNEXE 3

Clauses du contrat de travail relatives à la RPP

Autres personnels / absence de proposition de poste à la date de promotion - RPP Temps complet

Conformément à l'article 6.2 de l'accord d'entreprise du 6 juin 2006 relatif à la promotion à La Poste et suite à la reconnaissance de son potentiel professionnel, Mme/M. est entré(e) en date du dans le vivier correspondant à son nouveau niveau de classification, soit

A la date de son entrée dans le vivier, le contractant perçoit une rémunération correspondant à son nouveau niveau de classification, soit un salaire mensuel brut de€, pour une base brute annuelle de €.

Ce salaire de base est complété par les primes et indemnités en vigueur à La Poste pour cette catégorie de personnels.

Dans l'attente de la proposition d'un poste correspondant à son nouveau niveau de classification, qui sera faite au plus tard dans les 6 mois de son entrée dans le vivier, le contractant est maintenu sur son poste actuel.

Dans le cas où le contractant refuserait la proposition de poste qui lui sera faite, il sera réintégré dans son niveau de classification et de rémunération antérieur sans perdre le gain pécuniaire acquis transitoirement.

Lors de la prise effective de ses nouvelles fonctions, le contractant sera éventuellement soumis à une période probatoire qui sera précisée par avenant.

Les effets de la promotion ne deviendront définitivement acquis qu'au terme de cette période probatoire qui pourra éventuellement être renouvelée une fois au plus pour une durée équivalente ().*

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

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

Il retrouvera alors le niveau de rémunération qu'il détenait avant la promotion, prenant également en compte l'ancienneté acquise depuis la promotion.

() Pour les salariés accédant aux niveaux de classification II.3 à III.3, cette période peut être renouvelée une fois pour une durée maximale équivalente à celle fixée initialement.*

ANNEXE 3 (suite)

Clauses du contrat de travail relatives à la RPP**Autres personnels / absence de proposition de poste à la date de promotion - RPP Temps partiel**

Conformément à l'article 6.2 de l'accord d'entreprise du 6 juin 2006 relatif à la promotion à La Poste et suite à la reconnaissance de son potentiel professionnel, Mme/M. est entré(e) en date du dans le vivier correspondant à son nouveau niveau de classification, soit

A la date de son entrée dans le vivier, le contractant perçoit, sur la base annuelle brute temps complet de euros et calculé au prorata de son temps de travail, une rémunération correspondant à son nouveau niveau de classification, soit un salaire mensuel brut de euros.

Ce salaire de base est complété par les primes et indemnités en vigueur à La Poste pour cette catégorie de personnels.

Dans l'attente de la proposition d'un poste correspondant à son nouveau niveau de classification, qui sera faite au plus tard dans les 6 mois de son entrée dans le vivier, le contractant est maintenu sur son poste actuel.

Dans le cas où le contractant refuserait la proposition de poste qui lui sera faite, il sera réintégré dans son niveau de classification et de rémunération antérieures sans perdre le gain pécuniaire acquis transitoirement.

Lors de la prise effective de ses nouvelles fonctions, le contractant sera éventuellement soumis à une période probatoire qui sera précisée par avenant.

Les effets de la promotion ne deviendront définitivement acquis qu'au terme de cette période probatoire qui pourra éventuellement être renouvelée une fois au plus pour une durée équivalente ().*

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

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

Il retrouvera alors le niveau de rémunération qu'il détenait avant la promotion, prenant également en compte l'ancienneté acquise depuis la promotion.

() Pour les salariés accédant aux niveaux de classification II.3 à III.3, cette période peut être renouvelée une fois pour une durée maximale équivalente à celle fixée initialement.*

annexes

ANNEXE 3 (suite)

Clauses du contrat de travail relatives à la RPP

ICS (groupe A) / absence de proposition de poste à la date de promotion- RPP Temps complet

Conformément à l'article 6.2 de l'accord d'entreprise du 6 juin 2006 relatif à la promotion à La Poste et suite à la reconnaissance de son potentiel professionnel, Mme/M. est entré(e) en date du dans le vivier correspondant à son nouveau niveau de classification, soit

A la date de son entrée dans le vivier, le contractant perçoit une rémunération correspondant à son nouveau niveau de classification, soit un salaire mensuel brut de€, pour une base brute annuelle de €.

Ce salaire de base est complété par les primes et indemnités en vigueur à La Poste pour cette catégorie de personnels.

Dans l'attente de la proposition d'un poste correspondant à son nouveau niveau de classification, qui sera faite au plus tard dans les 6 mois de son entrée dans le vivier, le contractant est maintenu sur son poste actuel.

Dans le cas où le contractant refuserait la proposition de poste qui lui sera faite, l'intéressé(e) retrouvera ses niveaux de classification et de rémunération antérieurs sans perdre le gain pécuniaire acquis transitoirement.

ICS (groupe A) / absence de proposition de poste à la date de promotion- RPP Temps partiel

Conformément à l'article 6.2 de l'accord d'entreprise du 6 juin 2006 relatif à la promotion à La Poste et suite à la reconnaissance de son potentiel professionnel, Mme/M..... est entré(e) en date du dans le vivier correspondant à son nouveau niveau de classification, soit

À la date de son entrée dans le vivier, le contractant perçoit, sur la base annuelle brute temps complet de euros et calculé au prorata de son temps de travail, une rémunération correspondant à son nouveau niveau de classification, soit un salaire mensuel brut de euros.

Ce salaire de base est complété par les primes et indemnités en vigueur à La Poste pour cette catégorie de personnels.

ANNEXE 3 *(suite et fin)***Clauses du contrat de travail relatives à la RPP**

Dans l'attente de la proposition d'un poste correspondant à son nouveau niveau de classification, qui sera faite au plus tard dans les 6 mois de son entrée dans le vivier, le contractant est maintenu sur son poste actuel.

Dans le cas où le contractant refuserait la proposition de poste qui lui sera faite, l'intéressé(e) retrouvera ses niveaux de classification et de rémunération antérieurs sans perdre le gain pécuniaire acquis transitoirement.

annexes

ANNEXE 4

Clauses du contrat de travail relatives à la RPP**EMPLOI ET QUALIFICATION / Autres personnels / Fonction de La Poste/
promotion REP / avenant / cas d'absence de mobilité fonctionnelle**

Le contractant exerce les activités attachées à la fonction de, de niveau de classification Suite à la reconnaissance de son expérience professionnelle, le contractant relèvera à titre personnel du niveau de classification.....

**EMPLOI ET QUALIFICATION / ICS (groupe A)/ Fonction de La Poste/ pro-
motion REP / avenant / cas d'absence de mobilité fonctionnelle**

Le contractant occupe le poste de....., correspondant à la fonction de, de niveau de classification

Suite à la reconnaissance de son expérience professionnelle, le contractant relèvera à titre personnel de la catégorie « Ingénieurs et Cadres Supérieurs », position.....

ANNEXE 5

Modèles de notification liée à la période probatoire
**MODÈLE DE LETTRE DE NOTIFICATION
DE PROMOTION DÉFINITIVE SUITE À PÉRIODE PROBATOIRE /
RPP (à établir en double exemplaire)**

La Poste de.....

Adresse.....

Madame/ Monsieur

Adresse

À....., le.....

Recommandé avec AR

Ou

Remise à l'intéressé(e) en main propre contre récépissé

Madame/ Monsieur,

Dans le cadre de l'article 6.2 de l'accord d'entreprise du 6 juin 2006 relatif à la promotion à La Poste et suite à la reconnaissance de votre potentiel professionnel, vous avez été positionné sur un poste de de niveau de fonction..... Toutefois, et comme il vous l'a déjà été indiqué dans le courrier du....., ce positionnement était conditionné à la réussite d'une période probatoire de mois (., renouvelable une fois pour une durée équivalente. *Concerne les niveaux II.3 à III.3*).

Je vous notifie, par la présente, la validation définitive de votre promotion sur le poste de relevant du niveau de classification.....

Je vous prie de bien vouloir agréer, Madame/ Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nom et qualité du signataire

(Signature)

RÉCÉPISSÉ DE REMISE EN MAIN PROPRE (à utiliser au regard du formalisme choisi pour la notification

Je soussigné (Nom, Prénom).....

Reconnais avoir reçu notification de la décision de validation figurant ci-dessus.

A..... le.....

(Signature du salarié)

annexes

ANNEXE 5 (suite)

**MODÈLE DE LETTRE DE NOTIFICATION
DE PROMOTION PROVISOIRE SUITE À PÉRIODE PROBATOIRE /
RPP (à établir en double exemplaire)**

La Poste de.....

Adresse.....

Madame/ Monsieur

Adresse

À....., le.....

Recommandé avec AR

Ou

Remise à l'intéressé(e) en main propre contre récépissé

Madame/ Monsieur,

Vous avez été affecté(e), dans le cadre de l'article 6.2 de l'accord d'entreprise du 6 juin 2006 relatif à la promotion à La Poste et suite à la reconnaissance de votre potentiel professionnel, à un poste de travail de..... relevant du niveau de classification.....

Dans le cadre de ce dispositif, lors de la prise effective de vos nouvelles fonctions qui est intervenue le....., vous avez été soumis(e), par voie d'avenant, à une période probatoire d'une durée demois (*suivant les situations ..., renouvelable une fois pour une durée équivalente...*) qui avait pour objet d'évaluer votre capacité professionnelle à tenir votre nouvelle fonction et valider définitivement la promotion dont vous avez fait l'objet.

Suite à l'entretien que vous avez eu avec Mme/M..... (nom et qualité), il vous a été indiqué que la période probatoire à laquelle vous aviez été soumis(e) ne s'était pas révélée satisfaisante.

Au regard de cet entretien et dans l'attente de l'avis de la Commission Consultative Paritaire compétente qui se réunira très prochainement, je vous informe que j'envisage votre réintégration dans vos anciennes fonctions.

Dans l'attente d'une décision définitive qui vous sera également notifiée, vous êtes provisoirement maintenu sur votre poste de travail actuel résultant du dispositif de promotion.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Madame/ Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nom et qualité du signataire

Signature

RÉCÉPISSÉ DE REMISE EN MAIN PROPRE (à utiliser au regard du formalisme choisi pour la notification)

Je soussigné (Nom, Prénom).....

Reconnais avoir reçu notification de la décision figurant ci-dessus.

A.....le.....

(Signature du salarié)

ANNEXE 5 (*suite et fin*)

**MODÈLE DE LETTRE DE NOTIFICATION
DE RÉINTÉGRATION DÉFINITIVE SUITE À PÉRIODE
PROBATOIRE / RPP (à établir en double exemplaire)**

La Poste de.....

Adresse.....

Madame/ Monsieur

Adresse

À....., le.....

Recommandé avec AR

Ou

Remise à l'intéressé(e) en main propre contre récépissé

Madame/ Monsieur,

Vous avez été affecté (e), dans le cadre de l'article 6.2 de l'accord d'entreprise du 6 juin 2006 relatif à la promotion à La Poste et suite à la reconnaissance de votre potentiel professionnel, à un poste de travail de..... relevant du niveau de classification.....

Dans le cadre de ce dispositif, lors de la prise effective de vos nouvelles fonctions qui est intervenue le....., vous avez été soumis(e), par voie d'avenant, à une période probatoire d'une durée demois (*suivant les situations ..., renouvelable une fois pour une durée équivalente,..*) qui avait pour objet d'évaluer votre capacité professionnelle à tenir votre nouvelle fonction et valider définitivement la promotion dont vous avez fait l'objet.

Suite à l'entretien que vous avez eu avec Mme/M.....(nom et qualité), il vous a été indiqué que la période probatoire à laquelle vous aviez été soumis(e) ne s'était pas révélée satisfaisante.

Au regard de cet entretien et de l'avis rendu par la Commission Consultative Paritaire compétente qui s'est tenue le....., je vous notifie, par la présente, votre réintégration définitive dans vos fonctions antérieures, relevant du niveau de classification....., ainsi que dans le niveau de rémunération qui était le vôtre antérieurement au dispositif de promotion mis en place. Vous conserverez toutefois le gain de rémunération perçu pendant la période probatoire.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Madame/ Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nom et qualité du signataire

(Signature)

RÉCÉPISSÉ DE REMISE EN MAIN PROPRE (à utiliser au regard du formalisme choisi pour la notification

Je soussigné (Nom, Prénom).....

Reconnais avoir reçu notification de la décision de réintégration figurant ci-dessus.

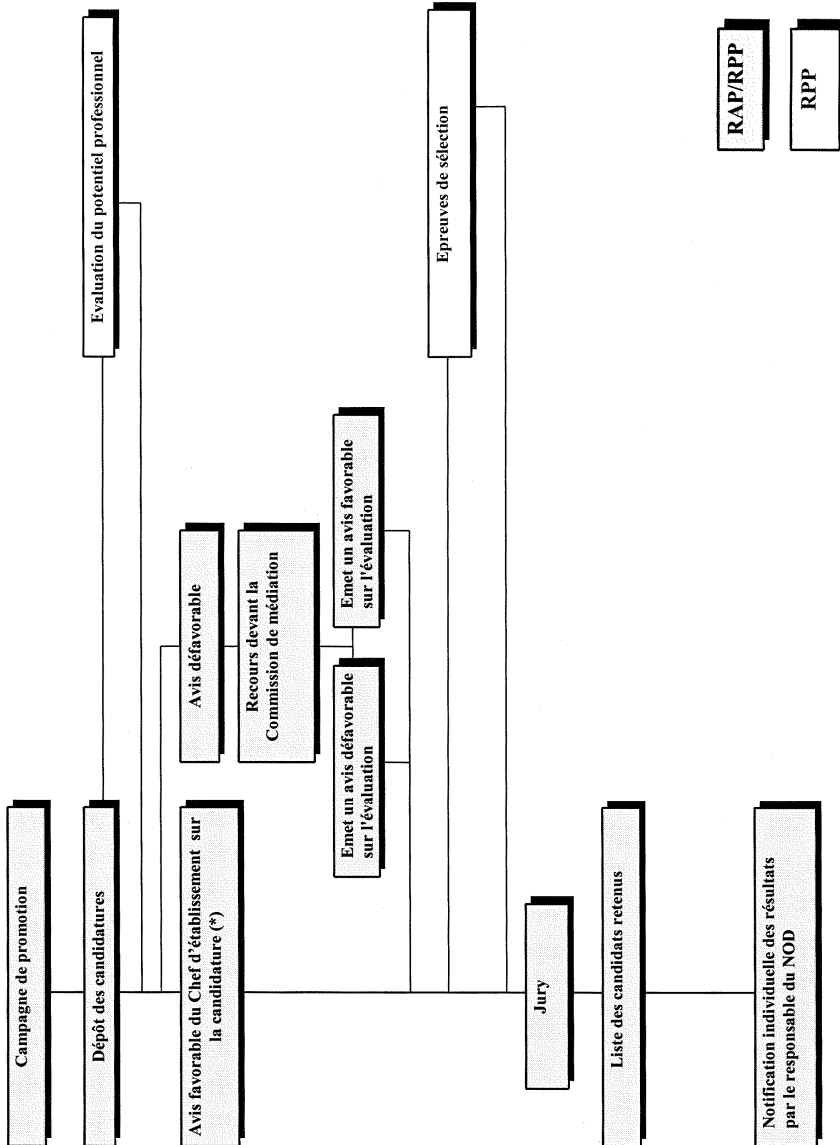
A.....le.....

(Signature du salarié)

annexes

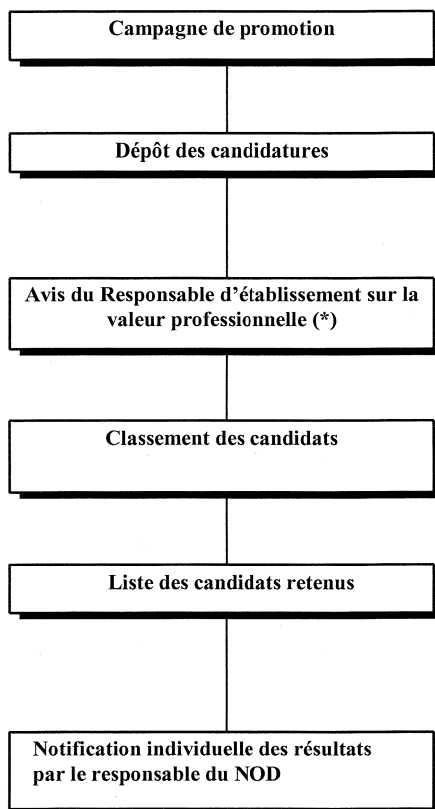
ANNEXE 6

Processus RAP-RPP Reconnaissance des acquis professionnels (RAP) Reconnaissance du potentiel professionnel (RPP)



(*) : au minimum N+2 de l'agent

ANNEXE 7

Processus REP**Reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP)**

(*) : au minimum N+2 de l'agent

Annexe 8
Accord du 6 juin 2006



*Direction des Ressources Humaines
et des Relations Sociales*

**La Promotion à
La Poste**

ACCORD DU 6 JUIN 2006

annexes

Sommaire

PREAMBULE	
1) LES OBJECTIFS	
2) LES ENGAGEMENTS DE LA POSTE	
3) LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	
4) PRESENTATION GENERALE	
4.1) Les différents dispositifs	
4.2) Les principes communs aux deux premiers dispositifs.....	
5) LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS PROFESSIONNELS	
5.1) Finalité.....	
5.2) Modalités.....	
6) LA RECONNAISSANCE DU POTENTIEL PROFESSIONNEL	
6.1) Finalité.....	
6.2) Modalités.....	
7) LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE	
7.1) Finalité.....	
7.2) Modalités.....	
8) LES EFFETS PECUNIAIRES DE LA PROMOTION	
9) MODALITES D'ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, SUIVI ET APPLICATION DE L'ACCORD	
9.1) Entrée en vigueur, durée de l'accord et renouvellement.....	
9.2) Commission de suivi.....	
9.3) Révision	
ANNEXE 1 – RECONNAISSANCE DES ACQUIS PROFESSIONNELS	
ANNEXE 2 – RECONNAISSANCE DU POTENTIEL PROFESSIONNEL	
ANNEXE 3 – RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE	
ANNEXE 4 – EFFETS PECUNIAIRES DE LA PROMOTION POUR LES SALARIES.	

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Monsieur Foucauld LESTIENNE, Directeur Délégué des Ressources Humaines et des Relations Sociales :
d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord :
d'autre part,

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

- Pour les postiers, les organisations syndicales qui les représentent et la direction de La Poste, la promotion interne est une des valeurs fortes de l'entreprise et cette valeur doit être confortée.

En effet, la capacité à offrir des perspectives de carrière et des parcours professionnels, dans des conditions équivalentes pour tous les postiers, qu'ils soient salariés ou fonctionnaires, est un atout majeur du développement des ressources humaines.

- Dans un environnement évolutif et concurrentiel, pour offrir à ses personnels des perspectives de carrière motivantes et développer l'ensemble des activités et services aux clients, La Poste recherche l'amélioration de la détection, du développement et de la reconnaissance des qualifications et des compétences des postiers.

Accompagner le développement de ces qualifications et de ces compétences, les mobiliser dans l'intérêt convergent des aspirations de chacun et des besoins de l'entreprise, constitue un facteur essentiel de performance pour La Poste.

- Les dispositifs de promotion pour les salariés définis par l'accord d'entreprise du 24 avril 1998, comme ceux qui résultent de l'application des décrets portant statuts particuliers pour les fonctionnaires, ont certes permis d'offrir des perspectives de développement à tous les postiers, mais présentent les inconvénients d'une dualité de processus selon le statut des postiers et d'une multiplicité de dispositifs, chacun disposant de ses propres règles. Outre leur faible lisibilité, ils ne permettent donc pas aux postiers, comme à leurs managers, de mieux maîtriser leurs évolutions professionnelles.

- Le souhait exprimé par les postiers d'une meilleure reconnaissance des qualifications et des compétences acquises, ainsi que de leurs projets d'évolution, nécessite la refonte de l'ensemble de ces dispositifs. Celle-ci participera au développement d'une gestion qualitative et quantitative des ressources humaines résolument tournée vers les femmes et les hommes, leurs compétences, leurs qualifications et leurs projets.

CHAPITRE 1 : LES OBJECTIFS

- La direction de La Poste et les organisations syndicales signataires du présent accord conviennent de faire évoluer l'organisation de la promotion pour l'ensemble des postiers de manière à :

- réaliser l'unification des processus, pour offrir à tous les postiers, fonctionnaires et salariés, des parcours professionnels comparables ;

annexes

- simplifier les processus, pour assurer une meilleure lisibilité aux postiers comme à leurs managers, tout en maintenant des dispositifs diversifiés et complémentaires, afin de permettre à chacun de bénéficier d'une ou plusieurs promotions au cours de sa carrière ;
 - développer la co-construction des parcours professionnels, entre le postier, acteur à part entière de son projet d'évolution et son manager, et donc responsable de l'accompagnement du postier aspirant à bénéficier d'une promotion et de la mise en œuvre des dispositifs visant à développer ses qualifications et compétences ;
 - reconnaître les qualifications et compétences acquises et, à ce titre, faire reposer l'essentiel de la promotion interne sur une démarche continue d'évaluation des qualifications détenues ou obtenues et des compétences mises en œuvre, notamment dans le cadre de la formation professionnelle ;
 - favoriser des parcours professionnels motivants dans la durée, pour fidéliser les postiers, par l'accroissement de leurs responsabilités et la diversification de leurs activités au sein de l'entreprise et contribuer à l'évolution professionnelle au sein et entre les métiers ;
 - mettre en œuvre les engagements de La Poste en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en veillant à ce que les postières et les postiers ne subissent aucun retard dans leur progression de carrière du fait d'absences liées à la parentalité.
- Les nouveaux dispositifs de promotion définis par le présent accord s'articulent étroitement avec les autres processus de gestion des ressources humaines en vigueur à La Poste, notamment la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC), l'appréciation, la mobilité, mais aussi et surtout, la formation professionnelle tout au long de la vie qui a fait l'objet à La Poste d'un accord cadre national, le 21 février 2005, décliné au sein de chacun des Métiers de l'entreprise.

CHAPITRE 2 : LES ENGAGEMENTS DE LA POSTE

- Les perspectives de carrières des postiers, fonctionnaires et salariés, sont améliorées, dans leur domaine professionnel ou dans un autre domaine :
 - par la mise en œuvre d'une logique de gestion par la reconnaissance des qualifications et des compétences, qui leur permet de progresser plus rapidement d'un ou de plusieurs niveaux de responsabilités ;
 - par l'existence d'un dispositif fondé sur l'expérience et l'ancienneté professionnelle, qui est une garantie pour chaque postier d'une progression minimale d'un niveau sur l'ensemble de la carrière.
- La Poste s'engage à réaliser 45 000 promotions pendant les 3 années 2006, 2007 et 2008, en améliorant le taux moyen de promotion¹, dans le respect des accords de chacun des Métiers. A cette fin, les dispositifs existants pour les fonctionnaires continueront d'être utilisés dans l'attente des évolutions statutaires indispensables au respect des règles du statut général de la fonction publique.
- Le volume des promotions fait l'objet d'une information annuelle des organisations syndicales représentatives au plan national, par chaque Direction de Métier ou d'Activités, dans le cadre de la GPEC.
- Pendant une période transitoire de cinq ans, La Poste s'engage à ce que les postiers de plus de 50 ans n'ayant bénéficié d'aucune promotion à la date de signature du présent accord, soient mis en situation d'être promus par un dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle, avant leur sortie des cadres².

¹ Le taux moyen de promotion s'entend comme le rapport entre le nombre de promotions enregistrées au bilan social d'une année et le nombre de postiers permanents, salariés et fonctionnaires, exprimé en unités physiques au 31 décembre de l'année considérée.

² Ne sont pas concernés par cette mesure, les postiers bénéficiaires des opérations de reclassification et positionnés à un niveau supérieur à celui correspondant à leur grade cible.

- La Poste s'engage de plus à instaurer pour les fonctionnaires éloignés du service pendant la période de reclassement (1993-1999), des plans de développement individuel, pour leur permettre d'accéder au grade cible auquel ils auraient pu prétendre lors de ces opérations de reclassement.

- Enfin, pour offrir aux agents contractuels de droit public des possibilités de parcours professionnels identiques aux autres salariés, La Poste leur permet à nouveau d'opter pour la convention commune, aux mêmes conditions qu'en 2001 et qui seront rappelées dans le cadre de la concertation sociale.

CHAPITRE 3 : LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des postiers, salariés et fonctionnaires, dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et selon les dispositions particulières qu'il définit pour chacune de ces catégories de personnel.

S'agissant des postiers fonctionnaires, les nouveaux dispositifs de promotion sont accessibles aux postiers qui ont conservé leur grade de reclassement, garantissant ainsi l'équité d'accès à la promotion dans les grades de classification.

CHAPITRE 4 : PRESENTATION GENERALE

Article 4.1 : Les différents dispositifs

Le droit à la promotion s'organise dans le cadre de trois dispositifs complémentaires :

- un dispositif de **reconnaissance des acquis professionnels (RAP, cf. Chapitre 5)**, destiné aux postiers souhaitant évoluer progressivement, dans leur domaine professionnel ou en dehors de celui-ci ;
- un dispositif de **reconnaissance du potentiel professionnel (RPP, cf. Chapitre 6)**, destiné aux postiers dont le potentiel a été identifié pour évoluer significativement, dans leur domaine professionnel ou en dehors de celui-ci ;
- un dispositif de **reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP, cf. Chapitre 7)**, privilégiant l'ancienneté, en particulier pour les postiers qui n'auraient pas pu bénéficier de l'un des deux dispositifs précédents.

Article 4.2 : Les principes communs aux deux premiers dispositifs

- Un référentiel de compétences est établi par domaine professionnel. Il sert de base à l'élaboration des outils d'évaluation et de sélection propres à chaque dispositif de promotion.

Les compétences attendues et les niveaux d'exigence dans le cadre des différents référentiels sont harmonisés par niveau de classification.

Les référentiels de compétences sont présentés avant leur mise en œuvre opérationnelle, dans le cadre de la concertation sociale, aux organisations syndicales signataires du présent accord, par les Directions de Métiers ou d'Activités chargées de leur élaboration.

L'ensemble des acteurs de la promotion (managers, responsables RH, experts) est formé à la maîtrise des référentiels de compétences.

- Ces dispositifs permettent de valoriser dans la situation professionnelle, les expériences et titres professionnels reconnus par un dispositif externe (formation diplômante via notamment le droit individuel à la formation, qualification reconnue par la valorisation des acquis de l'expérience,...).

annexes

- Le postier qui aspire à une promotion, formalise son projet professionnel. Cette formalisation peut nécessiter un soutien au postier, particulièrement pour les classes I et II, dont les modalités sont définies par les Directions de Métiers et d'Activités. Ce projet intègre en principe une auto-évaluation, réalisée à partir d'outils mis à sa disposition, tels que les référentiels de compétences précités. Le postier et son manager, lors d'un entretien, échangent leurs points de vue sur les compétences détenues. Ils identifient les compétences qui doivent être développées avant la réalisation de ce projet.

Dans ce cas, le manager et le postier élaborent en concertation un plan de développement professionnel et identifient les moyens de nature à en permettre la réalisation (formation, mise en situation, stage...).

- L'entrée dans le dispositif de promotion relève de la libre décision du postier. Sa candidature est soumise à l'avis du responsable de l'Etablissement³. Cet avis ne peut avoir comme conséquence d'empêcher la poursuite du déroulement du dispositif. Il peut faire l'objet d'un recours, examiné par une Commission de médiation.
- Les responsables de NOD organisent le calendrier des dispositifs de promotion, en fonction des besoins en ressources identifiés dans le cadre de leur GPEC et sur la base d'une évolution annuelle de la structure fonctionnelle des emplois, dans le respect du contrat d'action et de progrès de leur entité.

Ils sont les garants de l'égalité des chances et des droits de leurs collaborateurs pour l'accès à la promotion dans l'ensemble des services sur leur Territoire.

- Chaque dispositif de promotion est fondé sur la décision d'un jury dont la composition est arrêtée par le responsable du NOD. Cette composition est réalisée dans le respect des principes d'impartialité et de souveraineté. De plus, une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes est assurée au sein du jury.
- Par principe, le NOD constitue le bassin de candidature pour la population salariée. Afin de permettre aux postiers d'évoluer plus facilement au sein des différents Métiers de l'entreprise, l'élargissement du bassin de candidatures à d'autres NOD sera recherché.

CHAPITRE 5 : LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS PROFESSIONNELS

Article 5.1 : Finalité

- Le dispositif de Reconnaissance des Acquis Professionnels (RAP) permet à chaque postier une évolution progressive au sein d'un même domaine professionnel ou en dehors de celui-ci. Il consolide ainsi la mise en place d'une gestion des ressources humaines plus tournée vers la gestion des compétences et des qualifications, dans la continuité des dispositions de l'accord du 21 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.
- La seule exception concerne l'accès aux fonctions de cadre supérieur qui, constituant un franchissement significatif de niveau de responsabilité, s'effectue par la seule voie de la reconnaissance du potentiel professionnel (cf. Chapitre 6).
- Ce dispositif s'appuie sur l'évaluation des acquis professionnels, permettant la décision de promotion. Il valide officiellement, selon un processus continu, les compétences démontrées au quotidien par les postiers en situation professionnelle.

Article 5.2 : Modalités

- L'évaluation des acquis professionnels se traduit par l'attribution d'unités de certification, soit par le manager, soit, pour certaines compétences techniques, par un professionnel du domaine concerné.

³ Si le responsable de l'Etablissement est le N+1, il est préconisé de recueillir l'avis du N+2.

Les Directions de Métiers ou d'Activités, responsables de domaine professionnel, définissent les modalités d'attribution de ces unités de certification, selon une logique de contrôle continu.

- A l'issue de l'entretien relatif à l'examen du projet professionnel du postier (cf. Article 4.2), le manager formalise le niveau de maîtrise des compétences de son collaborateur et délivre, ou fait délivrer, les unités de certification correspondantes et les inscrit dans son Dossier Individuel des Compétences et des Qualifications (DICQ).
- Un minimum de deux ans d'ancienneté de services effectifs à La Poste est opposé aux candidats.
- La reconnaissance des acquis professionnels, en tant que dispositif de promotion, prend la forme de l'examen par un jury des dossiers des candidats. Le responsable du NOD veille à inclure les managers concernés dans le jury.

Pour les postiers fonctionnaires, la promotion prend la forme d'un examen professionnel dans les décrets statutaires spécifiques à chaque corps. Cet examen professionnel remplace les dispositifs actuels de Voie Professionnelle Progressive (VPP) et de Niveau de Compétences (NC).

- Les dossiers des candidats comprennent obligatoirement l'avis du responsable d'Etablissement. Cet avis s'appuie nécessairement sur les éléments recueillis dans le DICQ et sur l'expérience professionnelle du candidat, comprenant son ancienneté à La Poste.
- La nomination des lauréats intervient à une même date. Dans le cas général, ils sont nommés dans leur entité d'affectation, dans la mesure où les besoins fonctionnels de l'organisation le permettent.
- Le schéma simplifié du processus de reconnaissance des acquis professionnels est présenté en annexe 1.

CHAPITRE 6 : LA RECONNAISSANCE DU POTENTIEL PROFESSIONNEL

Article 6.1 : Finalité

- Le dispositif de Reconnaissance du Potentiel Professionnel (RPP) permet à chaque postier une évolution significative, au sein d'un même domaine professionnel ou en dehors de celui-ci, en prenant appui sur la mesure de l'aptitude et du potentiel des candidats. Dans le cadre d'un changement de domaine professionnel, une mobilité fonctionnelle préalable constitue un atout supplémentaire dans l'accomplissement du projet professionnel.
- La place importante de la reconnaissance du potentiel professionnel au sein des dispositifs de promotion traduit la volonté de développer les parcours professionnels des postiers au sein et entre les métiers de l'entreprise.

Article 6.2 : Modalités

- A l'issue de l'entretien relatif à l'examen du projet professionnel du postier (cf. Article 4.2), le responsable de l'Etablissement exprime un avis motivé sur la candidature du postier à un dispositif de reconnaissance du potentiel, sur la base des éléments recueillis dans le DICQ et de l'évaluation du potentiel.
- Des conditions d'ancienneté de service à La Poste et un minimum d'un an dans le poste, sont opposées aux candidats.

annexes

- Des épreuves permettant d'apprécier l'aptitude des candidats à exercer des fonctions d'un niveau significativement supérieur, sont mises en place. Les modalités et le contenu sont définis par les Directions de Métiers ou d'Activités.

Pour les postiers fonctionnaires, la promotion prend la forme d'un concours interne dans les décrets statutaires spécifiques à chaque corps et remplace le concours actuel de Voie de Développement de Compétences (VDC).

- Le jury, composé de professionnels du domaine concerné, hors de la ligne hiérarchique propre des candidats, se prononce au vu des résultats obtenus par les candidats aux épreuves précitées.
- Les lauréats sont nommés dès leur admission dans un vivier et sont affectés sur un poste correspondant à leur nouvelle classification, au plus tard dans un délai de six mois.
- Le schéma simplifié du processus de reconnaissance du potentiel professionnel figure en annexe 2.

CHAPITRE 7 : LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Article 7.1 : Finalité

- Le dispositif de Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle (REP) offre à chaque postier dont la valeur professionnelle exprimée par l'appréciation le justifie, la possibilité de franchir un niveau de classification à un moment significatif de sa vie professionnelle.
- Par ce dispositif, les signataires du présent accord reconnaissent plus particulièrement la place de l'ancienneté dans l'entreprise, notamment pour les postiers qui n'auraient pas pu bénéficier d'un des deux autres dispositifs de promotion.

Article 7.2 : Modalités

- La reconnaissance de l'expérience professionnelle s'adresse à chaque postier, quel que soit son statut, qui se porte candidat sur une liste propre à son statut. Ce dispositif combine pour chaque liste, la valorisation directe de l'ancienneté avec le mérite déterminé par le responsable de l'Etablissement.

Pour les postiers fonctionnaires, ce dispositif continue de prendre la forme d'un tableau d'avancement de grade et d'une liste d'aptitude, dans les décrets statutaires spécifiques à chaque corps.

- Aucune mobilité systématique, ni fonctionnelle ni géographique, n'est imposée aux candidats retenus. La promotion peut s'accompagner d'un accroissement du niveau d'exigence de leur prestation ainsi que de leurs objectifs (de qualité de service rendu, de contact,...).
- Le schéma simplifié du processus de reconnaissance de l'expérience professionnelle figure en annexe 3.

CHAPITRE 8 : LES EFFETS PECUNIAIRES DE LA PROMOTION

La promotion, quel que soit le dispositif mis en œuvre, a pour effet de faire progresser la rémunération.

Les règles relatives à la détermination du salaire de base et à la reprise d'ancienneté salariale pour les salariés promus, sont précisées en annexe 4.

Pour ce qui concerne les postiers fonctionnaires, il est fait application des tableaux de correspondance prévus par les décrets portant statuts particuliers.

**CHAPITRE 9 : MODALITES D'ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, SUIVI
ET APPLICATION DE L'ACCORD**

Article 9.1 : Entrée en vigueur, durée de l'accord et renouvellement

- Suite à la dénonciation de l'accord d'entreprise modifié du 24 avril 1998, le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature, pour une durée de 3 ans, renouvelable par tacite reconduction pour une durée annuelle, sauf dénonciation par l'une des parties signataires, portée à la connaissance des autres parties, trois mois au moins avant la date de l'échéance.
- Au fur et à mesure de la mise en œuvre opérationnelle des nouveaux dispositifs de promotion prévus au présent accord, et préalablement à celle-ci, les Directions de Métiers et d'Activités présentent à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, les modalités de mise en œuvre, dans le cadre des Commissions de dialogue social de La Poste.
- En ce qui concerne les postiers fonctionnaires, les engagements figurant au présent accord nécessitent une traduction dans les décrets statutaires spécifiques de chaque corps qui les régissent.
- L'ensemble des lauréats en liste complémentaire ou en vivier, au titre des dispositifs de promotion préexistants, sera nommé préalablement à la mise en œuvre des nouveaux dispositifs de promotion.

Article 9.2 : Commission de suivi

- Une Commission de suivi du présent accord est créée entre les parties signataires. Une première Commission se tiendra dans les six mois suivant la date de signature.
- Elle est chargée du suivi de l'application de l'accord, notamment :
 - en suivant les indicateurs, nombre global de promotions et taux de réussite aux dispositifs de promotion ;
 - en observant le nombre de nominations effectives des lauréats (promotions fonctionnelles acceptées) ;
 - en veillant à la cohérence de mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs de promotion, à la fois sur les niveaux de fonctions et entre les Territoires.
- Les travaux de la Commission de suivi font l'objet d'une communication aux organisations syndicales représentatives au plan national.

Article 9.3 : Révision

- Chaque partie signataire peut effectuer une demande de révision du présent accord. Celle-ci doit être portée à la connaissance de toutes les parties signataires. Dans ce cas, la Commission de suivi est réunie, puis la direction de La Poste invite les organisations syndicales représentatives au plan national à examiner les évolutions susceptibles d'intervenir.
- En tout état de cause, les clauses dont la modification est demandée restent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur des clauses nouvelles qui leur seront éventuellement substituées.

Article 9.4 : Formalités de dépôt et de publicité

annexes

- La Poste déposera le présent accord ainsi que les annexes auprès des services du ministère du travail, dans les conditions de forme et de délai prévus par les textes en vigueur.
- Un exemplaire du présent accord sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

SIGNATURES :

Fait à Paris, le 6 Juin 2006

Pour La Poste

Le Directeur Délégué,
Directeur des Ressources Humaines
et des Relations Sociales

Foucauld LESTIENNE

Pour les organisations syndicales

Fédération nationale des salariés du secteur des
Activités Postales et de Télécommunication
(CGT)

Fédération des syndicats PTT Solidaires Unitaires
et Démocratiques (SUD)

Fédération syndicaliste Force Ouvrière
de la Communication :
Postes et Télécommunications

Fédération Communication Conseil Culture
(F 3 C – CFDT)

Daniel CHEVEE

Fédération CFTC des Postes et des
Télécommunications (CFTC – P/T)

Alain BARRAULT

Syndicat national des cadres CFE – CGC de La
Poste (CGC La Poste)

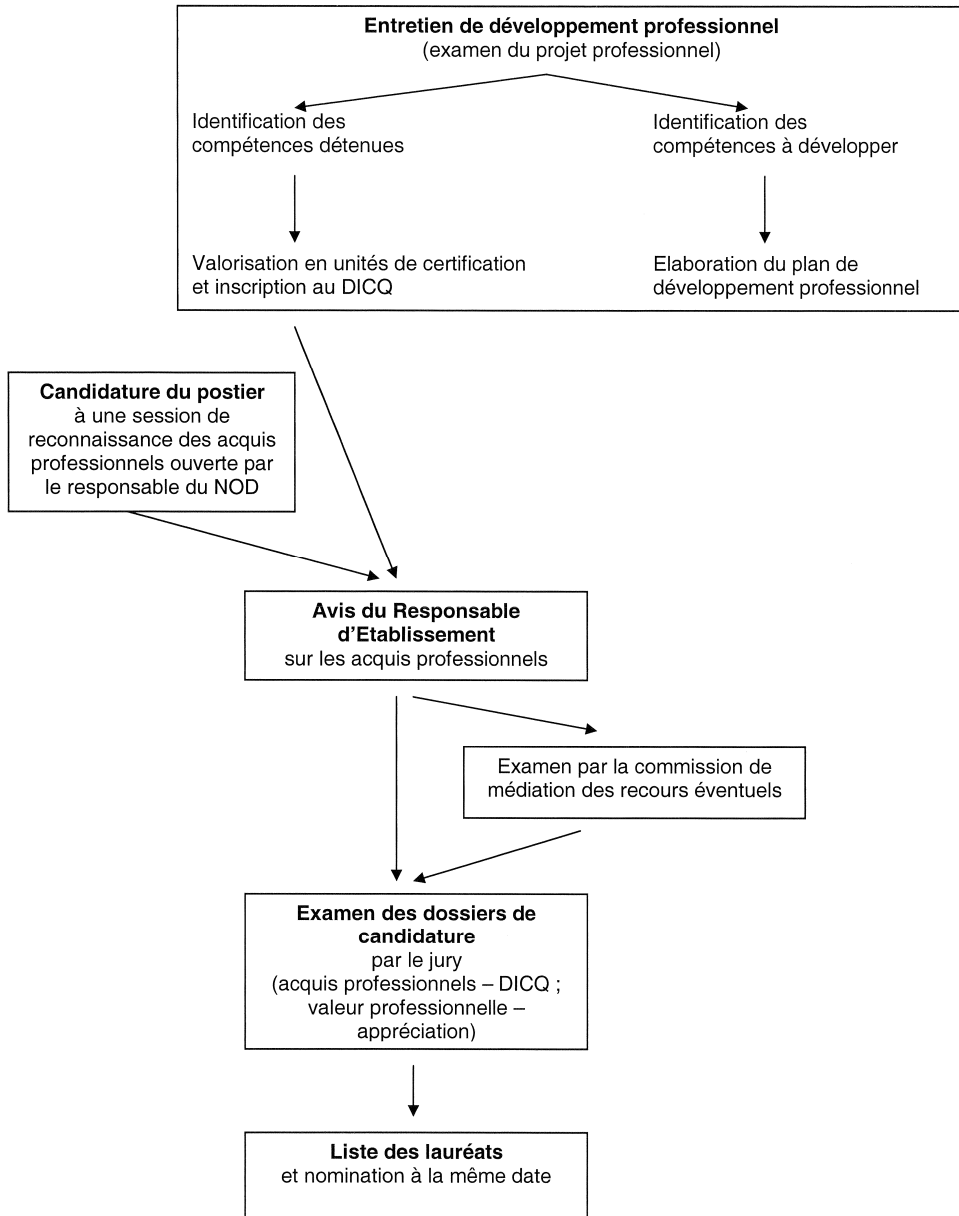
Daniel RODRIGUEZ

Michel ROBERT

UNSA - POSTES

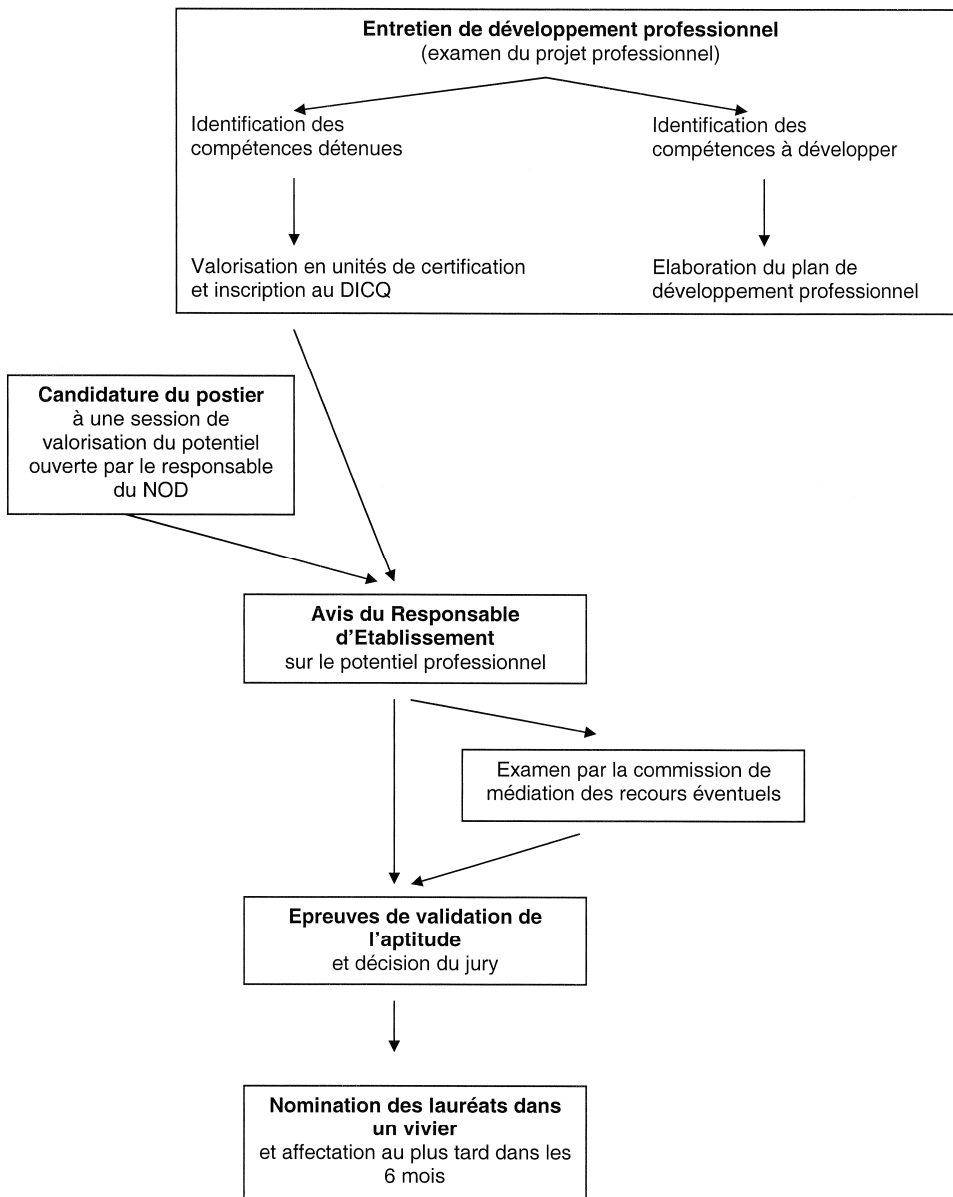
Marc DUHEM

ANNEXE 1 – RECONNAISSANCE DES ACQUIS PROFESSIONNELS

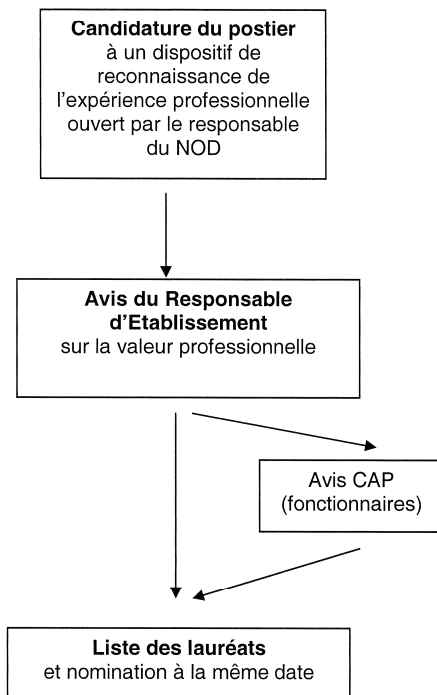


annexes

ANNEXE 2 – RECONNAISSANCE DU POTENTIEL PROFESSIONNEL



ANNEXE 3 – RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE



annexes

ANNEXE 4 – EFFETS PECUNIAIRES DE LA PROMOTION POUR LES SALARIES
--

1 - La promotion au sein des classes I et II

1.1) - Détermination du salaire de base

La nouvelle rémunération du postier promu au sein des classes I et II est déterminée en fonction de la reprise d'ancienneté salariale définie ci-après et du coefficient correspondant à cette reprise d'ancienneté sur le niveau atteint.

La reprise d'ancienneté salariale est modulée en fonction du changement de niveau :

- changement d'un niveau (I.2 à I.3, I.3 à II.1, II.1 à II.2, II.2 à II.3) : 100% de reprise d'ancienneté de rémunération acquise au titre du niveau précédent ;
- changement de deux niveaux (exemples : I.2 à II.1 ou II.1 à II.3) : 80% de reprise d'ancienneté de rémunération acquise au titre du niveau précédent ;
- changement de trois niveaux (exemple : I.3 à II.3) : 60% de reprise d'ancienneté de rémunération acquise au titre du niveau précédent ;
- changement de quatre niveaux : 40% de reprise d'ancienneté de rémunération acquise au titre du niveau précédent.

A la date de la promotion, l'ancienneté de rémunération reprise permet de déterminer le coefficient correspondant sur le niveau atteint. La nouvelle rémunération est déterminée par la multiplication de ce coefficient par la valeur du point en vigueur à la date de nomination.

1.2) Détermination du complément Poste

Le complément Poste est porté au seuil de recrutement du nouveau niveau. Si le complément Poste avant la promotion est déjà supérieur à ce niveau, le niveau précédent est maintenu.

2 - La promotion pour l'accès à la classe III, au sein de la classe III et pour l'accès à la classe IV

2.1) Détermination de la rémunération des salariés accédant à la classe III ou promus au sein de cette même classe

Il est rappelé que la rémunération des salariés promus en classe III ou au sein de cette même classe est caractérisée par :

2.1.1) La détermination du salaire garanti

Le salaire garanti dans le nouveau niveau est fonction de la reprise de l'ancienneté salariale. Cette dernière est modulée en fonction du changement de niveau :

- changement d'un niveau (exemples : II.3 à III.1, III.1 à III.2, III.2 à III.3) : 75% de reprise d'ancienneté acquise au titre du niveau précédent ;
- changement de deux niveaux (exemples : II.2 à III.1, II.3 à III.2, III.1 à III.3) : 50% de reprise d'ancienneté acquise au titre du niveau précédent ;
- changement de trois niveaux et plus (exemples : II.1 à III.1, II.3 à III.3) : 33% de reprise d'ancienneté acquise au titre du niveau précédent.

Pour mémoire, le salaire garanti brut annuel en classe III est défini en euros dans l'article 7 de l'annexe « autres personnels » de la convention commune.

2.1.2) La détermination du complément Poste dans le niveau atteint

Le complément Poste du salarié promu, accédant à la classe III ou au sein de cette même classe, est porté au seuil de recrutement du nouveau niveau. Dans l'hypothèse où le complément Poste avant promotion est déjà supérieur à ce montant, il est maintenu.

2.1.3) L'application du gain minimum mensuel brut à la promotion

La Poste garantit à tout salarié promu, un gain mensuel brut calculé sur la rémunération de base avant sa promotion. Celui-ci ne peut être inférieur à 90 € brut pour une promotion vers le III.1 et 100 € brut pour une promotion vers le III.2 ou le III.3 pour un temps complet. Ce montant peut être réexaminé dans le cadre de la politique salariale annuelle.

Cette garantie de gain minimum est déterminée en comparant la rémunération de base avant promotion (soit le cumul du salaire brut, du complément Poste et le cas échéant du complément géographique) à la rémunération minimale de base dans le niveau atteint (soit le cumul du salaire garanti brut, complément Poste et le cas échéant complément géographique). Dans le cas où cette comparaison n'induit pas le gain minimum garanti en cas de promotion, la rémunération minimale de base dans le niveau atteint est majorée à due concurrence.

2.2) Détermination de la rémunération des salariés accédant à la classe IV

En cas d'accès à la classe IV, le salarié conserve le tiers de son ancienneté. Sa nouvelle rémunération est fixée au minimum conventionnel de la position de référence "ICS I" ou "ICS II" selon que l'ancienneté reprise est inférieure à trois ans ou égale ou supérieure à trois ans à la date de promotion.

Lorsque l'ancienneté reprise lors de la promotion vers le niveau ICSI est inférieure à 3 ans, elle est prise en compte pour le passage ultérieur sur la position II.

La promotion vers la classe IV doit entraîner un gain minimum de 100 € brut par mois. Ce montant peut être réexaminé dans le cadre de la politique salariale annuelle.

La rémunération des « ingénieurs et cadres supérieurs » étant une rémunération globale, cette garantie de gain minimum est déterminée en comparant le cumul du complément Poste, du complément géographique et du salaire de base garanti sur le niveau avant promotion au minimum conventionnel de la position de référence ICSI ou ICS II.

Dans le cas où la rémunération avant la promotion (soit le cumul du salaire brut, du complément Poste et le cas échéant du complément géographique) est supérieure au minimum conventionnel en qualité d'ICS, cette rémunération de base avant promotion est consolidée et abondée du montant de la garantie.