

# **ACCORDS D'ENTREPRISE**

## SOMMAIRE DU CHAPITRE

<b>A - ACCORDS D'ENTREPRISE DE LA POSTE .....</b>	<b>1</b>
<b>B - ACCORDS D'ENTREPRISE DE LA DIRECTION DU COURRIER .....</b>	<b>69</b>
<b>C - ACCORDS D'ENTREPRISE DE LA DIRECTION GENERALE ET LA POSTE GRAND PUBLIC ET DU DEVELOPPEMENT TERRITORIAL.....</b>	<b>78</b>
<b>D - ACCORDS D'ENTREPRISE DE LA DIRECTION DE L'EXPLOITATION DES SERVICES FINANCIERS .....</b>	<b>88</b>

**A - ACCORDS D'ENTREPRISE DE LA POSTE**

<b>I - ACCORD D'ENTREPRISE POUR L'AMELIORATION DE LA GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS REGIS PAR LA CONVENTION COMMUNE LA POSTE - FRANCE-TELECOM 1996 .....</b>	<b>5</b>
<b>PREAMBULE.....</b>	<b>5</b>
<b>CHAPITRE I - CLASSIFICATION DES POSTES OCCUPES PAR LES AGENTS CONTRACTUELS .....</b>	<b>6</b>
<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>
<b>CHAPITRE II - MODALITES DE REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS OCCUPANT DES POSTES CLASSIFIES AU NIVEAU II-1 .....</b>	<b>11</b>
<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>
<b>CHAPITRE III - DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS CONTRACTUELS RELEVANT DE L'ANNEXE "AUTRES PERSONNELS" DE LA CONVENTION COMMUNE ..</b>	<b>12</b>
<i>Article 12 Principes .....</i>	<i>12</i>
<b>CHAPITRE IV - REDUCTION DE LA PRECARITE A LA POSTE .....</b>	<b>12</b>
<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>12</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>
<b>CHAPITRE V - DIVERSES MESURES D'ORDRE TECHNIQUE .....</b>	<b>13</b>
<i>Article 16 L'application de la convention commune.....</i>	<i>13</i>
<i>Article 17 Mesures concernant les élus du personnel.....</i>	<i>13</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>14</i>
<b>CHAPITRE VI - DEROULEMENT DE LA FORMATION DES AGENTS CONTRACTUELS A LA POSTE.....</b>	<b>15</b>
<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>15</i>
<i>Article 25 Formation dans le cadre d'une promotion.....</i>	<i>16</i>
<b>CHAPITRE VII - APPLICATION DE L'ACCORD.....</b>	<b>16</b>
<i>Article 26 Le personnel concerné .....</i>	<i>16</i>
<i>Article 27 Champ d'application territorial .....</i>	<i>16</i>
<b>CHAPITRE VIII - DUREE .....</b>	<b>16</b>
<i>Article 28 .....</i>	<i>16</i>
<b>CHAPITRE IX - REVISION.....</b>	<b>16</b>
<i>Article 29 .....</i>	<i>16</i>
<b>CHAPITRE X - DENONCIATION.....</b>	<b>17</b>
<i>Article 30 La procédure de dénonciation .....</i>	<i>17</i>
<b>CHAPITRE XI - SUIVI DE L'ACCORD .....</b>	<b>17</b>
<i>Article 31 Commission de suivi du présent accord.....</i>	<i>17</i>

<b>II - ACCORD D'ENTREPRISE POUR LA PROMOTION DES AGENTS CONTRACTUELS RELEVANT DE LA CONVENTION COMMUNE LA POSTE - FRANCE TELECOM (24 AVRIL 1998)</b> .....	<b>18</b>
<b>PREAMBULE</b> .....	<b>18</b>
<b>CHAPITRE I - LE CADRE DE LA PROMOTION</b> .....	<b>19</b>
Article 1 .....	19
Article 2 .....	19
Article 3 <i>Le bassin d'emploi</i> .....	20
Article 4 <i>Les conditions de candidature</i> .....	20
<b>CHAPITRE II - LE PROCESSUS DE PROMOTION</b> .....	<b>20</b>
Article 5 <i>La campagne de promotion</i> .....	20
Article 6 <i>L'identification des agents contractuels pouvant être promus</i> .....	21
Article 7 <i>L'avis du N+2 quant à la candidature de l'agent contractuel</i> .....	21
Article 8 <i>La commission de validation des candidatures</i> .....	21
Article 9 <i>La commission de recours</i> .....	22
Article 10 <i>L'entretien avec le jury</i> .....	22
Article 11 <i>Le vivier</i> .....	22
<b>CHAPITRE III - LES CONSEQUENCES DE LA PROMOTION</b> .....	<b>23</b>
Article 12 <i>Les effets contractuels</i> .....	23
Article 13 <i>La formation</i> .....	23
Article 14 <i>Les effets sur la rémunération</i> .....	23
<b>CHAPITRE IV - CHAMP D'APPLICATION</b> .....	<b>25</b>
Article 15 <i>Le personnel concerné</i> .....	25
Article 16 <i>Le champ d'application territorial</i> .....	25
<b>CHAPITRE V - DUREE</b> .....	<b>25</b>
<b>CHAPITRE VI - REVISION</b> .....	<b>25</b>
<b>CHAPITRE VII - LA PROCEDURE DE DENONCIATION</b> .....	<b>25</b>
 <b>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)</b> .....	 <b>26</b>
.....	26
<b>PREAMBULE</b> .....	<b>26</b>
<b>CHAPITRE I : MISE EN OEUVRE DE LA BONIFICATION D'ANCIENNETE</b> .....	<b>27</b>
Article 1 .....	27
Article 2 .....	28
<b>CHAPITRE II : CHAMP D'APPLICATION</b> .....	<b>28</b>
Article 3 <i>personnel concerné</i> .....	28
Article 4 <i>champ d'application territorial</i> .....	28
<b>CHAPITRE III : DUREE</b> .....	<b>28</b>
<b>CHAPITRE IV : REVISION</b> .....	<b>28</b>
<b>CHAPITRE V : PROCEDURE DE DENONCIATION</b> .....	<b>28</b>
 <b>IV - ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS CONTRACTUELS RELEVANT DE LA CONVENTION COMMUNE LA POSTE - FRANCE TELECOM (17.06.99)</b> .....	 <b>29</b>
<b>PREAMBULE</b> .....	<b>29</b>
<b>CHAPITRE I - REVALORISATION DES VOLUMES D'HEURES DES AGENTS CONTRACTUELS A TEMPS PARTIEL</b> .....	<b>30</b>
Article 1 <i>Situation des agents contractuels sous CDI ou sous CDII qui effectuent moins de 800 heures par an</i> .....	31
Article 2 <i>50% des agents sous CDI et CDII à temps complet</i> .....	33
<b>CHAPITRE II - CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS</b> .....	<b>34</b>
Article 3 <i>Principe</i> .....	34
<b>CHAPITRE III - MISE EN PLACE DE LA SUBROGATION</b> .....	<b>34</b>
Article 4 <i>Principes</i> .....	34

<b>CHAPITRE IV - DROIT A LA FORMATION DES AGENTS CONTRACTUELS .....</b>	<b>35</b>
<i>Article 5 Cadre général .....</i>	<i>35</i>
<i>Article 6 La formation de base des agents contractuels sous CDI ou CDII.....</i>	<i>35</i>
<i>Article 7 La formation de base des agents contractuels à durée déterminée .....</i>	<i>36</i>
<i>Article 8 La formation professionnelle des agents contractuels candidats aux concours externes de La Poste .....</i>	<i>36</i>
<b>CHAPITRE V - EVOLUTION DES CDII .....</b>	<b>36</b>
<i>Article 9 Evolution des CDII .....</i>	<i>36</i>
<b>CHAPITRE VI - REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT .....</b>	<b>38</b>
<i>Article 10 Repos compensateur de remplacement.....</i>	<i>38</i>
<b>CHAPITRE VII - REDUCTION DU NOMBRE DE CDD ET D'AVENANTS A DUREE DETERMINEE AUX CDI .....</b>	<b>40</b>
<i>Article 11 Cadre général .....</i>	<i>40</i>
<i>Article 12 Modalités de mise en œuvre .....</i>	<i>40</i>
<i>Article 13 Utilisation des avenants.....</i>	<i>40</i>
<b>CHAPITRE VIII - HEURES COMPLEMENTAIRES .....</b>	<b>41</b>
<i>Article 14 Utilisation des heures complémentaires .....</i>	<i>41</i>
<b>CHAPITRE IX - EVOLUTION DE LA CLASSIFICATION DES AGENTS CONTRACTUELS..</b>	<b>42</b>
<i>Article 15 Situation des agents occupant des postes correspondant à des fonctions dont la classification a évolué.....</i>	<i>42</i>
<i>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).....</i>	<i>43</i>
<b>CHAPITRE X - CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>43</b>
<i>Article 17 Personnel concerné.....</i>	<i>43</i>
<i>Article 18 Champ d'application territorial.....</i>	<i>43</i>
<b>CHAPITRE XI - DUREE .....</b>	<b>43</b>
<b>CHAPITRE XII - REVISION .....</b>	<b>44</b>
<b>CHAPITRE XIII - DENONCIATION.....</b>	<b>44</b>
<b>CHAPITRE XIV - SUIVI DE L'ACCORD .....</b>	<b>44</b>
 <b>V - ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DU CONGE DE PATERNITE DES AGENTS CONTRACTUELS RELEVANT DE LA CONVENTION COMMUNE LA POSTE - FRANCE TELECOM (05.04.2002).....</b>	 <b>45</b>
<b>PREAMBULE.....</b>	<b>45</b>
<i>Article 1 Maintien de salaire en cas de congé de paternité et de congé d'adoption.....</i>	<i>46</i>
<i>Article 2 Extension du système de subrogation au congé de paternité et au congé d'adoption .....</i>	<i>46</i>
<i>Article 3 Prise en compte du congé de paternité et du congé d'adoption au titre de l'ancienneté des bénéficiaires.....</i>	<i>46</i>
<i>Article 4 Prise en compte du congé de paternité et du congé d'adoption pour la détermination des droits à congés annuels .....</i>	<i>46</i>
<i>Article 5 Champ d'application Personnel concerné .....</i>	<i>47</i>
<i>Article 6 Durée .....</i>	<i>47</i>
<i>Article 7 Révision.....</i>	<i>47</i>
<i>Article 8 Dénonciation.....</i>	<i>47</i>
 <b>VI - ACCORD RELATIF A LA REFORME DE LA GRILLE DES SALAIRES DES PERSONNELS DE NIVEAU I-2 A II-3 PLACES SOUS LE REGIME DE LA CONVENTION COMMUNE .....</b>	 <b>48</b>
<i>Articles 1 La finalité .....</i>	<i>48</i>
<i>Articles 2 L'architecture générale des salaires.....</i>	<i>48</i>
<i>Articles 3 La grille .....</i>	<i>49</i>
<i>Articles 4 Positionnement des personnels en place .....</i>	<i>50</i>
<i>Articles 5 Cas des personnels de niveau I-1 .....</i>	<i>50</i>
<i>Articles 6 Incidence sur le calcul du salaire lors de la promotion.....</i>	<i>50</i>
<i>Articles 7 Révision de la grille.....</i>	<i>50</i>

<b>VII - ACCORD INSTITUANT DEUX REGIMES DE GARANTIES COLLECTIVES OBLIGATOIRES « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » ET « REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTE » AU PROFIT DES SALARIES DE DROIT PRIVE DE LA POSTE REGIS PAR LA CONVENTION COMMUNE DU 4 NOVEMBRE 1991 (19.05.2006) .....</b>	<b>51</b>
<b>PREAMBULE.....</b>	<b>51</b>
<b>CHAPITRE 1 : OBJET .....</b>	<b>52</b>
<b>CHAPITRE 2 : LE REGIME INCAPACITE – INVALIDITE - DECES.....</b>	<b>52</b>
<i>Article 1 Affiliation .....</i>	<i>52</i>
<i>Article 2 Les cotisations.....</i>	<i>52</i>
<i>Article 3 Les garanties.....</i>	<i>56</i>
<b>CHAPITRE 3 : LE REGIME « REMBOURSEMENT FRAIS DE SANTE » .....</b>	<b>57</b>
<i>Article 4 Affiliation .....</i>	<i>57</i>
<i>Article 5 Les cotisations.....</i>	<i>58</i>
<i>Article 6 Les garanties.....</i>	<i>61</i>
<b>CHAPITRE 4 : ORGANISME ASSUREUR DES REGIMES .....</b>	<b>62</b>
<b>CHAPITRE 5 : OBLIGATION D'INFORMATION.....</b>	<b>63</b>
<b>CHAPITRE 6 : DATE D'EFFET DES REGIMES ET DUREE .....</b>	<b>63</b>
<b>CHAPITRE 7 : REVISION ET DENONCIATION .....</b>	<b>63</b>
<b>CHAPITRE 8 : COMMISSION DE SUIVI : FONCTIONNEMENT ET ROLE .....</b>	<b>64</b>
<b>CHAPITRE 9 : DEPOT PUBLICITE .....</b>	<b>65</b>
<b>ANNEXE 1 : INFORMATION SUR LES GARANTIES POUR LES RISQUES « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » .....</b>	<b>66</b>
<b>ANNEXE 2 : INFORMATION SUR LES GARANTIES POUR LA COUVERTURE« REMBOURSEMENT FRAIS DE SANTE ».....</b>	<b>67</b>

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

- L'article 19 de cet accord a été modifié par l'accord d'entreprise du 17.06.99.

- Le paragraphe 5-2 de l'article 5 a été modifié par l'article 1 de l'avenant du 9 juillet 2002.

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 œuvre 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.

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

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.

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 œuvre de ses missions de Service Public. C'est ainsi qu'il est décidé de mettre en œuvre 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 (1)**

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 œuvre 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.

(1) Le calendrier de la mise en œuvre des modifications apportées à l'article 5.2 du présent accord, par l'avenant du 09.07.02, sera précisé ultérieurement.

**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 <sup>(1)</sup>**

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, *quatre* 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 (1).

---

<sup>(1)</sup> Article modifié par l'article 1 de l'avenant du 09.07.02

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

- 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* <sup>(1)</sup>.
- ② soit les activités du poste de travail correspondent au groupe fonctionnel A, B1, B2 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 B1 constitué des postes comportant des activités de tri, acheminement, de distribution ou de fonctions de La Poste classifiées I.2 [...] pour plus de 40 % du temps de travail *et ne remplissant pas les conditions pour relever du groupe fonctionnel B2 ou du groupe fonctionnel C (c'est-à-dire ne comportant pas des activités relevant de fonctions de La Poste classifiées I.3 pour au moins 40 % du temps de travail, et ne comportant pas des activités du guichet ou de fonctions de La Poste classifiées II.1 pour au moins 40 % du temps de travail)*. Ce groupe fonctionnel correspond au niveau de contrat ACC12 (I.2) (1) ;
  - le groupe fonctionnel B2, constitué des postes comportant des activités relevant de fonctions de La Poste classifiées I.3 pour plus de 40 % du temps de travail *et ne remplissant pas les conditions pour relever du groupe fonctionnel C (c'est-à-dire ne comportant pas des activités de guichet ou de fonctions de La Poste classifiées II.1 pour au moins 40 % du temps de travail)*. Ce groupe fonctionnel correspond au niveau de contrat ACC13 (I.3) (1).
  - le groupe fonctionnel C, constitué des postes comportant des activités de guichet ou de fonctions de La Poste classifiées II-1 pour au moins 40 % du temps de travail [...]. Ce groupe fonctionnel correspond au niveau de contrat ACC 21 (II-1) (1).
- ③ 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.

*Précisions apportées par l'article 2 de l'avenant du 09.07.02*

*Ainsi, les dispositions définies [à l'article 5.2 modifié par l'article 1] de l'avenant [ci-dessus] entrent en vigueur à la date de signature du présent avenant à l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 pour l'amélioration de la gestion des agents contractuels régis par la Convention Commune La Poste-France Télécom.*

*A l'issue d'une nouvelle opération de classification, les avenants aux contrats de travail établis, le cas échéant, en application des dispositions de l'article 1 [ci-dessus], entrent en vigueur dès leur signature. Toutefois, tous les effets pécuniaires prennent date au 1<sup>er</sup> juillet 2002 pour les contrats de travail en cours de validité à cette date.*

## **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.

<sup>(1)</sup> Avenant du 09.07.02, art. 1

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 œuvre 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.

#### **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.

---

\* Les 3 premiers alinéas de l'article 19 de l'accord ont été abrogés par l'Article 3 de l'accord d'entreprise du 17.06.99.



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 œuvre 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.

### **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.

\* Les modalités de mise en œuvre 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 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 œuvre.

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) (1)

- Les articles 1, 4, 7 de cet accord ont été modifiés par l'avenant du 09.07.02.
- L'article 14 de cet accord a été modifié par l'avenant du 09.07.02 d'une part et par l'avenant du 23.06.05 d'autre part.

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.

<sup>(1)</sup> 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, *au même titre que les modes de comblement existants (mutations, voie professionnelle progressive, voie de développement de carrière ...)*. Le recrutement externe intervient ensuite <sup>\*</sup>.

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 œuvre.

Quatre strates de fonctions ont été identifiées <sup>\*\*</sup>:

- strate I pour les groupes fonctionnels A, B1, B2, C et pour les fonctions I.1 à II.1 (ACC 11, 12,13 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 à ACC 33),
- strate IV pour les postes de cadres supérieurs (accès à la catégorie Ingénieur Cadre Supérieur).

*Un salarié relevant de la Convention Commune La Poste - France Télécom 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, à l'exception des ACC 21, qui pourront accéder en outre au niveau de fonction III.1 <sup>\*\*\*</sup>.*

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.

\* Alinéa modifié par l'article 1 de l'avenant du 09.07.02

\*\* Alinéa modifié par l'article 1 de l'avenant du 09.07.02

\*\*\* Alinéa modifié par l'article 1 de l'avenant du 09.07.02

**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 *quelle que soit leur durée de travail* 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. *Toutefois, pour l'accès aux fonctions de niveau I.2, la condition d'ancienneté minimale est réduite à 6 mois.* 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 œuvre 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.

---

\* Alinéas modifiés par l'article 2 de l'avenant du 09.07.02

**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 à la date de signature du présent accord par l'instruction du 23 juillet 2001 relative à l'appréciation du personnel à La Poste et par la décision n° 1489 du 27 juillet 2000 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.

---

\* Alinéa modifié par l'article 3 de l'avenant du 09.07.02

**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<sup>(1)</sup>**

##### Pour la promotion au sein des classes I et II

« La promotion doit avoir pour effet de faire progresser la rémunération du salarié. La nouvelle rémunération de l'agent promu est déterminée en fonction :

- de la reprise d'ancienneté salariale définie ci-après,
- du coefficient correspondant à cette reprise d'ancienneté sur le niveau atteint.»

<sup>(1)</sup> Les 5 premiers alinéas de cet article ont été ajoutés par l'avenant du 23.06.2005

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

- changement d'un niveau: 100% de reprise d'ancienneté,
- changement de deux niveaux: 80% de reprise d'ancienneté,
- changement de trois niveaux: 60% de reprise d'ancienneté,
- changement de quatre niveaux: 40% de reprise d'ancienneté.»

« La nouvelle rémunération sera déterminée comme suit :

- détermination du coefficient correspondant à la reprise d'ancienneté sur le niveau atteint,
- multiplication de ce coefficient par la valeur du point en vigueur à la date de nomination.»

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

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

Pour la promotion pour l'accès à la classe III, au sein de la classe III et pour l'accès à la classe IV (ligne ajoutée par l'avenant du 23.06.2005).

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 du Minimum Conventionnel ou du salaire minimum garanti du nouveau niveau de fonction.

Le complément poste de l'agent promu accédant à la classe III ou au sein de cette même classe 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 (*alinéa modifié par l'avenant du 23.06.2005*).

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 65 € (*alinéa modifié par l'article 4 de l'avenant du 09.07.2002 puis par l'accord salarial du 1<sup>er</sup> juillet 2003 qui a porté ce gain mensuel brut minimum à 90 € pour une promotion vers le III.1 et 100 € pour une promotion vers le III.2 ou le III.3 ou le IV.1*) 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 niveau → 75 % de reprise d'ancienneté (3/4)
- changement de deux niveaux → 50 % de reprise d'ancienneté (1/2)
- changement de trois niveaux ou plus → 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 œuvre 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 œuvre :

- 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre de cette mesure pour les agents sous CDI de niveau ACC 11, et notamment le calendrier de mise en œuvre, 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 œuvre 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 œuvre de cette mesure seront précisées localement, en tenant compte des besoins des services et des réorganisations induites par la mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste. Les éventuelles propositions d'adaptation des modalités de mise en œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre.

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 œuvre 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 prévoit 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre.

Fait à Boulogne, le 17 juin 1999.

## V - ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DU CONGE DE PATERNITE DES AGENTS CONTRACTUELS RELEVANT DE LA CONVENTION COMMUNE LA POSTE - FRANCE TELECOM (05.04.2002)

ENTRE :

La Poste, dont le siège est situé 4, quai du Point du Jour à Boulogne Billancourt, représentée par Georges LEFEBVRE, Directeur Général Adjoint, Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives ci-après désignées :

- Fédération nationale des salariés du secteur des Activités Postales et de Télécommunications CGT;
- Fédération des syndicats PTT Solidaires Unitaires et Démocratiques (SUD);
- Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Postes et Télécommunications;
- Fédération Unifiée CFDT des Postes et des Télécommunications (FUPT – CFDT);
- Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC – P/T);
- Syndicat national des cadres CFE – CGC de La Poste (CGC La Poste); 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 1<sup>er</sup> janvier 1991, des salariés soumis au régime des conventions collectives.

En vue de poursuivre l'amélioration des droits sociaux des agents sous Convention Commune engagée par La Poste depuis 1991 et dans la perspective d'une reconnaissance de la paternité de manière identique à la maternité dans l'exercice de la fonction parentale, le présent accord a pour objet d'étendre aux bénéficiaires du congé de paternité créé par l'article 55 de la loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 relative au financement de la sécurité sociale pour 2002, ainsi qu'aux bénéficiaires du congé d'adoption dont la durée est augmentée par le même texte à la condition que la durée totale de ce congé soit répartie entre les deux parents adoptants, les droits conférés à La Poste aux bénéficiaires d'un congé de maternité.

C'est donc dans ce cadre que s'inscrit le présent accord.

**Article 1*****Maintien de salaire en cas de congé de paternité et de congé d'adoption***

La Convention Commune La Poste - France Télécom prévoit qu'en cas de congé de paternité ou d'adoption, lorsque l'agent contractuel compte trois mois d'ancienneté ou 75 jours rémunérés, La Poste assure l'équivalent de 100 % du salaire net pendant la durée égale à celle fixée par la législation de la Sécurité Sociale.

Cette mesure prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

**Article 2*****Extension du système de subrogation au congé de paternité et au congé d'adoption***

En application de l'article 58 de la Convention Commune La Poste - France Télécom, un système de subrogation a été mis en place, 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".

Le présent article a pour objet d'étendre ce dispositif, dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, à l'indemnisation du congé de paternité et du congé d'adoption, et donc de permettre aux agents concernés de bénéficier de la part de La Poste d'une avance, correspondant au montant des indemnités journalières de Sécurité Sociale.

Les agents visés au premier alinéa du présent article pourront donc bénéficier de la subrogation pendant toute la durée du congé de paternité ou du congé d'adoption, telle que prévue par la législation de la Sécurité Sociale.

**Article 3*****Prise en compte du congé de paternité et du congé d'adoption au titre de l'ancienneté des bénéficiaires***

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, les périodes de suspension du contrat de travail relatives au congé de paternité ou aux jours de congés supplémentaires prévus pour le congé d'adoption, sont prises en compte au titre de la détermination de l'ancienneté, telle qu'elle est prévue à l'article 24 de la Convention Commune La Poste – France Télécom.

**Article 4*****Prise en compte du congé de paternité et du congé d'adoption pour la détermination des droits à congés annuels***

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, les périodes de suspension du contrat de travail relatives au congé de paternité ou aux jours de congés supplémentaires prévus pour le congé d'adoption, sont prises en compte au titre de la détermination des droits à congés annuels en tant que services effectifs.

En conséquence, aucune réduction de la durée des congés annuels ne peut être opérée à ce titre.



**Article 5****Champ d'application****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.

**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.

**Article 6****Durée**

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

**Article 7****Révision**

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.

**Article 8****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.

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.

## **VI - ACCORD RELATIF A LA REFORME DE LA GRILLE DES SALAIRES DES PERSONNELS DE NIVEAU I-2 A II-3 PLACES SOUS LE REGIME DE LA CONVENTION COMMUNE**

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Monsieur Georges LEFEBVRE, Directeur Général, Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales, d'une part, et les organisations professionnelles représentatives signataires des présents accords d'autre part, ci-après désignées.

- Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Postes et Télécommunications;
- Fédération Unifiée CFDT des Postes et des Télécommunications (FUPT – CFDT);
- Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC – P/T);
- Syndicat national des cadres CFE – CGC de La Poste (CGC La Poste); pour les catégories de personnel qu'elle représente ;

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord sont subordonnées à la validité de l'accord relatif aux mesures salariales pour l'année 2004 (figurant en partie 2 : Accords salariaux).

### ***Articles 1***

#### ***La finalité***

Les parties au présent contrat conviennent de la nécessité de réformer la structure des salaires des personnels de niveau I-2 à II-3 afin d'améliorer:

- la lisibilité de la rémunération
- les perspectives de carrières au sein d'un même niveau mais aussi entre niveaux.

Une action forte de développement des perspectives de promotion a été annoncée dans les projets métier et sera mise en œuvre dès 2005. La Poste s'engage par ailleurs à ouvrir une concertation sur la création de processus de promotion permettant pour les salariés la valorisation des compétences démontrées sur le poste.

### ***Articles 2***

#### ***L'architecture générale des salaires***

La structure cible de cette nouvelle grille de rémunération sera atteinte au 1<sup>er</sup> juillet 2006 avec une première étape d'application au 1<sup>er</sup> juillet 2005 sous réserve de la conclusion d'un avenant modifiant les articles 6 et 7 de l'annexe "autres personnels" de la convention commune.

Les principes de fonctionnement de cette grille seront les suivants :

- A un niveau de contrat sera associé une échelle de coefficients sur 9 paliers d'ancienneté (un coefficient à l'embauche, à 1 an d'ancienneté, à 3 ans d'ancienneté, à 6 ans d'ancienneté, à 9 ans d'ancienneté, à 12 ans d'ancienneté, à 15 ans d'ancienneté, à 18 ans d'ancienneté et à 20 ans d'ancienneté).

- La valeur du point de coefficient sera identique pour tous les niveaux, et revalorisée annuellement dans le cadre des accords salariaux.
- L'augmentation des minima conventionnels se traduira par la négociation d'une modification des premiers coefficients.

**Articles 3**

**La grille**

Les parties s'engagent sur le niveau de la grille applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2006 et le niveau de la grille intermédiaire applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2005.

Valeurs des coefficients applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2006

Ancienneté	minima	1 an	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans
I-2	357,70	362,50	365,80	370,80	380,80	387,40	394,00	400,70	407,30
I-3	369,10	374,60	384,20	389,20	399,20	405,80	412,40	419,10	426,10
II-1	381,40	391,40	405,50	410,50	420,40	427,10	433,70	440,30	447,40
II-2	388,00	407,00	424,70	430,00	439,70	446,30	452,90	459,60	466,60
II-3	401,70	424,70	447,80	458,00	467,50	477,00	485,00	493,00	500,00

Nota : La valeur du point de coefficient au 1<sup>er</sup> juillet 2006 sera de 40,68<sup>(\*)</sup> euros revalorisés des augmentations générales négociées pour 2005 et 2006.

<sup>(\*)</sup> Cette valeur de base est subordonnée à la validité de l'accord relatif aux mesures salariales pour 2004.

Valeurs des coefficients applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2005

Il est convenu que dès le 1<sup>er</sup> juillet 2005 le salaire de base annuel brut des agents de niveau I-2 à II-3 sera déterminé par application d'une grille en coefficients par niveau et palier d'ancienneté.

Ancienneté	minima	1 an	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans
I-2	357,70	362,50	365,80	370,80	380,80	387,40	394,00	400,70	407,30
I-3	363,30	369,40	376,90	381,90	392,00	398,60	405,30	412,00	418,90
II-1	371,90	382,30	392,90	397,90	408,00	414,70	421,40	428,10	435,10
II-2	376,90	392,80	406,70	412,20	418,80	425,60	433,40	437,80	448,20
II-3	393,10	411,30	430,40	439,40	446,00	457,10	463,90	469,20	480,00

Nota : La valeur du point de coefficient au 1<sup>er</sup> juillet 2005 sera de 40,68<sup>(\*)</sup> euros revalorisés de l'augmentation générale négociée pour 2005.

<sup>(\*)</sup> Cette valeur de base est subordonnée à la validité de l'accord relatif aux mesures salariales pour 2004.

Les parties signataires notent que, par l'application de cette grille, les personnels relevant du niveau I-2 bénéficient au 1<sup>er</sup> juillet 2005 d'une augmentation de 30€ bruts mensuels hors augmentation générale par rapport à leur salaire de juin 2003.

**Articles 4**

***Positionnement des personnels en place***

Les personnels en place seront positionnés sur cette nouvelle grille de la manière suivante:

- Les personnels qui auront un salaire brut annuel (y compris les éventuels différentiels) au 30 juin 2005 inférieur à celui obtenu par multiplication de la valeur du point et du coefficient correspondant à leur ancienneté de rémunération seront augmentés à due proportion.
- Les personnels qui auront un salaire brut annuel (y compris les éventuels différentiels) au 30 juin 2005 supérieur à celui obtenu par multiplication de la valeur du point et du coefficient correspondant à leur ancienneté de rémunération conserveront leur rémunération qui sera revalorisée de l'augmentation générale. Ils rejoindront la grille quand leur rémunération atteindra la valeur de coefficient correspondant à leur ancienneté de rémunération.

**Articles 5**

***Cas des personnels de niveau I-1***

Au 1er juillet 2005, les salariés de niveau I-1 sont intégrés sur le niveau de contrat I-2 même s'ils continuent d'occuper des fonctions I-1. A cette date, ils seront positionnés sur la grille I-2 au coefficient correspondant à leur ancienneté de rémunération I-1 et percevront le complément Poste I-2

**Articles 6**

***Incidence sur le calcul du salaire lors de la promotion***

Les nouvelles règles de calcul du salaire lors d'une promotion seront les suivantes :

- reprise de l'ancienneté de rémunération selon le tableau suivant

Nombre de niveaux gagnés lors de la promotion	Reprise d'ancienneté
1 niveau	100 %
2 niveaux	80 %
3 niveaux	60 %
4 niveaux	40 %

- positionnement sur le niveau atteint au coefficient correspondant à la nouvelle ancienneté rémunération.

Les parties signataires conviennent de revoir, avant le 1<sup>er</sup> juillet 2005, les conditions relatives à la rémunération lors de la promotion définies dans l'accord du 28 avril 1998 et le paragraphe 3.7 de l'accord salarial du 8 juillet 2003 pour les mettre en conformité avec ces nouvelles règles et la grille cible 2006 contractualisée dans le présent accord.

**Articles 7**

***Révision de la grille***

Chaque négociation salariale annuelle fixera l'évolution de la valeur du point applicable à l'ensemble de la grille et pourra être l'occasion d'ajustements ponctuels de coefficients pour tenir compte notamment de l'évolution des minima conventionnels.

Nonobstant, un re-examen de l'architecture d'ensemble de la grille sera réalisé en 2007 à la lumière d'un premier bilan de sa mise en œuvre.

## **VII - ACCORD INSTITUANT DEUX REGIMES DE GARANTIES COLLECTIVES OBLIGATOIRES « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » ET « REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTE » AU PROFIT DES SALARIES DE DROIT PRIVE DE LA POSTE REGIS PAR LA CONVENTION COMMUNE DU 4 NOVEMBRE 1991 (19.05.2006)**

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Monsieur Georges LEFEBVRE, Directeur Général, Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales, d'une part, et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord désignées ci-après :

- Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Postes et Télécommunications (FO) ;
- Syndicat national des cadres CFE – CGC de La Poste (CGC La Poste);
- Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC – P/T) ;
- Fédération Communication Conseil Culture (F3C – CFDT) ;
- Fédération des syndicats PTT Solidaires Unitaires et Démocratiques (SUD);
- UNSA - Postes

d'autre part.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

\*        \*  
\*        \*

### ***PREAMBULE***

Les parties reconnaissent le caractère fondateur du présent accord dans la mesure où il améliore considérablement la protection complémentaire des salariés de La Poste vis-à-vis des risques maladie, invalidité et décès et crée un régime de remboursement des frais de santé.

Les régimes institués par le présent accord ont un caractère obligatoire pour l'ensemble du personnel salarié de droit privé régi par la convention commune.

Les parties considèrent avoir mis en place un ensemble de garanties adapté aux besoins des salariés de La Poste. Elles conviennent également que la pérennité des régimes résultera d'une maîtrise partagée de l'équilibre des cotisations et des prestations, équilibre qu'elles s'engagent à assurer de manière concertée.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à la modification par avenant à la convention commune des articles 56, 57, 58, 61, et 78 et de l'annexe 2 de la convention commune ainsi qu'à l'article 7 du relevé d'engagements et à la résiliation du contrat souscrit le 9 décembre 1991 auprès de La Mutuelle Générale des PTT en exécution de la convention commune.

La mise en œuvre de ces régimes passe par la souscription par La Poste de contrats d'assurance auprès d'un organisme habilité, ces derniers devant se conformer aux dispositions réglementaires notamment de la loi 89-1009 dite loi EVIN du 31 décembre 1989 et de la loi n°2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie et leurs décrets d'application et notamment le Contrat Responsable. Les garanties et cotisations sont fixées selon les modalités réglementaires en vigueur pour les contrats collectifs obligatoires. En cas d'évolution de la réglementation ou de remise en cause du régime fiscal et social associé, les parties conviennent de réviser l'accord par avenant pour préserver le caractère collectif obligatoire des régimes.

Les parties conviennent que les personnels de la Collectivité de Mayotte compte tenu de leur régime spécifique de Sécurité Sociale feront l'objet de dispositions qui seront fixées par voie d'avenant au présent accord avant le 31 décembre 2006.

## **CHAPITRE 1 : OBJET**

Le présent accord a pour objet :

- de définir le cadre juridique et les modalités de financement du régime « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » et du régime « REMBOURSEMENT FRAIS DE SANTE » des salariés de droit privé de La Poste régis par la convention commune,
- de faire adhérer l'ensemble du personnel salarié de droit privé aux contrats d'assurance collectifs afférents à ces régimes, conclus à cet effet par La Poste auprès d'un organisme assureur.

Chacun de ces contrats collectifs prévoit des garanties qui peuvent être différentes pour le collège « CADRES » et le collège « EMPLOYES ». Les parties ont souhaité corrélativement que les taux de participation employeur soient plus élevés pour le collège « EMPLOYES ».

L'appartenance d'un salarié à l'un ou l'autre de ces collèges est déterminée par référence aux catégories retenues pour les élections au Conseil d'Administration de La Poste en application de l'article 12 de la loi n°90-568 du 2 juillet 1990. Cela signifie que relèvent du collège « CADRES » les salariés dont le niveau de contrat est ACC31 et plus et relèvent du collège « EMPLOYES » les salariés dont le niveau de contrat est compris entre ACC11 et ACC23.

## **CHAPITRE 2 : LE REGIME INCAPACITE – INVALIDITE - DECES**

### **Article 1**

#### **Affiliation**

L'affiliation des salariés de droit privé de La Poste est immédiate et obligatoire au jour de la date de mise en application du présent accord pour l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté.

Elle concerne :

- tous les salariés présents à cette même date,
- tous les salariés engagés postérieurement à la date de mise en application du présent accord, pour lesquels l'affiliation est obligatoire et effective à la date de début du contrat de travail.

L'affiliation s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

### **Article 2**

#### **Les cotisations**

##### *Article 2.1 : Taux et répartition des cotisations*

Les cotisations servant au financement des garanties « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » sont prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

<b>Cadres</b>	La Poste		Salarié		Total	
Clé de répartition	50%	50%				
Incapacité	TA	0,2468%	TA	0,2467%	TA	0,4935%
	TB-TC	0,9237%	TB-TC	0,9237%	TB-TC	1,8474%
Invalidité	TA	0,0968%	TA	0,0967%	TA	0,1935%
	TB-TC	0,4917%	TB-TC	0,4917%	TB-TC	0,9834%
Décès	TA	0,1465%	TA	0,1465%	TA	0,2930%
	TB-TC	0,1465%	TB-TC	0,1465%	TB-TC	0,2930%
<b>Total</b>	TA	0,4901%	TA	0,4899%	TA	0,9800%
	TB-TC	1,5619%	TB-TC	1,5619%	TB-TC	3,1238%

<b>Employés</b>	La Poste		Salarié		Total	
Clé de répartition	60%	40%				
Incapacité	TA	0,5530%	TA	0,3686%	TA	0,9216%
	TB-TC*		TB-TC*		TB-TC*	
Invalidité	TA	0,2192%	TA	0,1461%	TA	0,3653%
	TB-TC*		TB-TC*		TB-TC*	
Décès	TA	0,1626%	TA	0,1084%	TA	0,2710%
	TB-TC*		TB-TC*		TB-TC*	
<b>Total</b>	TA	0,9348%	TA	0,6231%	TA	1,5579%
	TB-TC*		TB-TC*		TB-TC*	

*TB-TC\* : dans le cas où un salarié relevant du collège « EMPLOYÉS » aurait une partie de sa rémunération en tranche B, le taux global de cotisation applicable à cette partie de rémunération sera le taux TB et TC du collège « CADRES » avec une répartition employeur - salarié respectivement de 60% et 40%.*

Les taux de cotisation ci-dessus s'entendent pour les sinistres à survenir à compter de la date d'effet du contrat de prévoyance.

*Article 2.2 : Fixation temporaire d'un niveau de cotisations comprenant la reprise des arrêts en cours.*

Les parties conviennent que le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord de prévoyance existant au titre de la convention commune.

A ce titre, les sinistres en cours à la date d'effet du nouvel accord sont pris en charge dans les conditions de ce dernier à compter de cette date d'effet, les salariés en cours d'arrêts de travail ou d'invalidité à la date d'effet du régime ayant jusqu'au 31/12/2007 pour faire valoir leur droit à prestations dans les conditions du présent régime.

Les prestations dues seront calculées sur le salaire au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt initial revalorisé sur la base de l'indice d'évolution des pensions (source CNAV).

Le coût de cette reprise est intégré dans la cotisation annuelle temporaire qui se substitue à celle définie à l'article 2.1.durant les exercices 2007 et 2008 et qui est révisable en fonction de la déclaration effective des risques durant l'exercice 2007, cotisation définie ci-dessous :

<b>Cadres</b>	La Poste		Salarié		Total	
Clé de répartition	50%	50%				
Incapacité	TA	0,3164%	TA	0,3163%	TA	0,6327%
	TB-TC	0,9869%	TB-TC	0,9869%	TB-TC	1,9738%
Invalidité	TA	0,1240%	TA	0,1240%	TA	0,2480%
	TB-TC	0,5253%	TB-TC	0,5253%	TB-TC	1,0506%
Décès	TA	0,1465%	TA	0,1465%	TA	0,2930%
	TB-TC	0,1465%	TB-TC	0,1465%	TB-TC	0,2930%
<b>Total</b>	TA	0,5869%	TA	0,5868%	TA	1,1737%
	TB-TC	1,6587%	TB-TC	1,6587%	TB-TC	3,3174%

<b>Employés</b>	La Poste		Salarié		Total	
Clé de répartition	60%	40%				
Incapacité	TA	0,6362%	TA	0,4241%	TA	1,0603%
	TB-TC*		TB-TC*		TB-TC*	
Invalidité	TA	0,2521%	TA	0,1681%	TA	0,4202%
	TB-TC*		TB-TC*		TB-TC*	
Décès	TA	0,1626%	TA	0,1084%	TA	0,2710%
	TB-TC*		TB-TC*		TB-TC*	
<b>Total</b>	TA	1,0509%	TA	0,7006%	TA	1,7515%
	TB-TC*		TB-TC*		TB-TC*	

*TB-TC\* : dans le cas où un salarié relevant du collègue « EMPLOYÉS » aurait une partie de sa rémunération en tranche B, le taux global de cotisation applicable à cette partie de rémunération sera le taux TB et TC du collègue « CADRES » avec une répartition employeur -salarié respectivement de 60% et 40%.*



*Article 2.3 : Assiette des cotisations*

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du salaire composé de l'ensemble des rémunérations brutes versées par La Poste soumises à cotisation de la Sécurité Sociale.

- TA=La tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire de référence limitée au plafond de la Sécurité Sociale.
- TB=La tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire de référence comprise entre le plafond de la Sécurité Sociale et quatre fois ce plafond.
- TC=La tranche C des rémunérations perçues : partie du salaire de référence comprise entre quatre fois le plafond de la Sécurité Sociale et huit fois ce même plafond.

La cotisation mise à la charge des salariés sera précomptée sur leur salaire ou revenu de remplacement.

*Article 2.4 : L'évolution des cotisations*

L'obligation de l'employeur porte sur le paiement des cotisations rappelées ci-dessus pour leurs montants et leurs taux arrêtés à la date du présent accord.

Les garanties décrites dans les résumés figurant en annexe et dans les contrats d'assurance relèvent du seul engagement de l'organisme assureur, qui est pris en contrepartie du paiement des cotisations définies à cet accord.

Par conséquent, toute modification des cotisations fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant au présent accord dans le cadre de l'article L.132-7 du Code du travail.

Les propositions d'ajustements seront examinées par la commission de suivi instituée au chapitre 8 du présent accord. La commission devra se prononcer dans un délai de 2 mois.

En cas d'accord au sein de la commission de suivi, l'avenant correspondant sera soumis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national et devra être signé dans un délai maximum de 1 mois. Cet avenant produira ses effets dans un délai de 2 mois à compter de sa signature. Si cet avenant ne recueille pas l'accord des organisations syndicales dans le délai d'un mois après sa soumission, les prestations seront adaptées par accord entre La Poste et l'assureur de telle sorte que le budget de cotisations défini à l'article 2.1 ou 2.2 suffise au financement du système de garanties.

En l'absence d'accord au sein de la commission de suivi, un avenant sera proposé par La Poste à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national et devra être signé dans un délai maximum de 1 mois.

Cet avenant produira ses effets dans un délai de 2 mois à compter de sa signature. Si cet avenant ne recueille pas l'accord des organisations syndicales dans le délai d'un mois après sa soumission, les prestations seront adaptées par accord entre La Poste et l'assureur de telle sorte que le budget de cotisations défini à l'article 2.1 ou 2.2 suffise au financement du système de garanties.

En cas de modification des taux de cotisations, la clé de répartition des cotisations entre employeur et salariés reste inchangée.

*Article 2.5 : Exonération de cotisation*

Le salarié est exonéré du paiement de la cotisation afférente aux garanties décès, incapacité temporaire de travail et invalidité dès lors que l'Assuré bénéficie des prestations invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie. Dans tous les autres cas, la cotisation reste due.

**Article 3****Les garanties**

Le présent accord vise à instaurer des garanties complémentaires à celles de la Sécurité Sociale ou tout autre organisme de retraite obligatoire dans les domaines de l'incapacité temporaire de travail, l'invalidité et le décès.

*Article 3.1 : Date d'effet des garanties*

Les garanties prévues par les contrats d'assurance prennent effet pour tous les salariés à la date de leur affiliation sauf pour les garanties Incapacité Temporaire de Travail et Invalidité dont la prise d'effet, à l'exception des événements consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, est conditionnée à une ancienneté continue de 3 mois à La Poste.

*Article 3.2 : Expression des garanties*

Les prestations en cas d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité ou de décès sont exprimées en pourcentage du salaire de référence brut, prestations de la Sécurité Sociale brutes incluses ou prestations brutes des régimes complémentaires obligatoires incluses.

Elles ne peuvent conduire le salarié à percevoir une rémunération reconstituée supérieure à son salaire net d'activité. Elles ne sont dues qu'en cas de versement de prestations par la Sécurité Sociale. Cette condition ne s'applique pas lorsque le salarié n'est pas indemnisé par la Sécurité sociale du fait de l'application du délai de carence pour les 3 premiers jours d'arrêt de travail.

Ainsi, en aucun cas, les prestations versées en application du présent accord ne peuvent, en s'ajoutant à celles de même nature servies par la Sécurité Sociale ou par tout autre organisme d'assurance facultative ou obligatoire ou, éventuellement, en s'ajoutant aux salaires perçus, permettre à l'Assuré de recevoir des sommes supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

En cas de suppression, suspension ou diminution des indemnités journalières Sécurité Sociale, les prestations prévues par le présent accord dont le rôle est d'intervenir en complément des prestations de la Sécurité Sociale seront réduites en proportion de la réduction appliquée par la Sécurité Sociale.

En cas d'évolution de la réglementation des prestations versées par les organismes obligatoires cités au 1er alinéa du présent article, les prestations propres au régime mis en place par l'accord resteront égales en pourcentage du salaire brut au niveau antérieur à l'évolution de cette réglementation, sauf renégociation du présent accord.

*Article 3.3 : Subrogation des prestations de Sécurité Sociale et des prestations prévoyance*

Afin d'alléger les démarches des salariés bénéficiaires du régime « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » vis-à-vis des organismes de Sécurité Sociale et de l'assureur du régime et d'éviter les retards de paiement, les parties conviennent que La Poste est subrogée d'office dans les droits des salariés bénéficiaires du régime « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » auprès de ces organismes en ce qui concerne la garantie incapacité temporaire de travail. Il sera mis fin à cette subrogation uniquement sur demande expresse des salariés étant entendu que la demande de non subrogation vaudra automatiquement aussi bien pour les prestations de Sécurité Sociale que pour les prestations du régime de prévoyance.

*Article 3.4 : Information sur les garanties*

Les garanties qui sont fixées par le contrat d'assurance donneront, comme le prévoit la législation, lieu à la remise d'une notice d'information aux salariés. Un résumé des garanties à la date de mise en place du dispositif figure en annexe au présent accord.

**CHAPITRE 3 : LE RÉGIME « REMBOURSEMENT FRAIS DE SANTE »**

Le régime « REMBOURSEMENT FRAIS DE SANTE » est à caractère obligatoire. Il vise à assurer une couverture complémentaire aux prestations de la Sécurité Sociale obligatoire pour le salarié de la Poste et ses ayants droits<sup>1</sup> à charge au sens de la Sécurité Sociale.

Seront également assimilés à des ayants droits à charge les ascendants et collatéraux dès lors qu'ils sont à charge au sens fiscal et social.

**Article 4****Affiliation**

L'affiliation au régime « REMBOURSEMENT FRAIS DE SANTE » est obligatoire. Elle est subordonnée à l'acquisition d'une ancienneté de trois mois continue au sein de La Poste et sera effective au 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit l'obtention de cette condition sous réserve d'une continuité de l'activité.

Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée ou qui bénéficient d'une couverture au titre de la CMU peuvent, à leur demande expresse, renoncer à être affiliés à ce régime « REMBOURSEMENT FRAIS DE SANTE » en application de la circulaire ministérielle DSS/5B/2005/396 du 25 août 2005, à condition d'en faire la demande au moins 15 jours avant l'obtention des 3 mois d'ancienneté requis pour être affiliés au régime.

---

<sup>1</sup> Les ayants droits en qualité de personnes qui bénéficient des garanties du fait de leurs liens avec le salarié sont :

Le conjoint : est considéré comme ayant droit, le conjoint à charge au sens de la Sécurité Sociale, non divorcé et/ou en période de chômage non indemnisé. Est assimilé au conjoint, le partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) à charge au sens de la Sécurité Sociale, ou le concubin vivant maritalement avec l'Assuré, à charge au sens de la Sécurité Sociale.

Les enfants à charge : sont considérés comme enfants à charge, les enfants de l'Assuré à charge au sens de la Sécurité Sociale, et s'ils vivent au foyer ceux de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS, à charge de l'Assuré au sens de la Sécurité Sociale :

- âgés de moins de 20 ans. Ces enfants sont considérés comme étant à charge jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent leur 20ème anniversaire.
- âgés de plus de 20 ans et de moins de 26 ans et selon le cas :
  - poursuivant leurs études et pouvant en justifier par un certificat de scolarité,
  - en apprentissage (ou assimilé) et percevant une rémunération inférieure à 70% du SMIC mensuel et pouvant en justifier par une copie du contrat et leurs bulletins de salaire,
  - à la recherche d'un premier emploi et inscrits à l'ANPE.

Ces enfants sont considérés comme étant à charge jusqu'à la fin du mois du 26ème anniversaire.

- sans limite d'âge, lorsque l'enfant est reconnu, avant l'âge de 21 ans, atteint d'un handicap ou d'une maladie grave le mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité rémunératrice, (Loi n°75-534 du 30/06/75 modifiée par la loi n°2005-102 du 11 février 2005).

Ascendants et collatéraux : sont considérés comme à charge les ascendants et collatéraux effectivement à charge de l'Assuré au sens de la Sécurité Sociale et au sens fiscal.

Les enfants inscrits sous le numéro d'immatriculation de la Sécurité Sociale des deux parents salariés de La Poste, ne seront assurés qu'une seule fois par le Contrat. Il appartient aux salariés de faire le choix du rattachement, ce choix étant définitif, sauf changement de situation professionnelle, ou familiale.

Les parties conviennent que cette renonciation est valable pendant :

- toute la durée du contrat CDD telle que définie au moment où le salarié a demandé à renoncer au régime,
- toute la période restant à courir jusqu'au prochain réexamen des droits à CMU par la Sécurité Sociale

L'affiliation du salarié entraîne automatiquement la couverture de ses ayants droit. Le salarié devra obligatoirement communiquer une copie de son attestation Carte Vitale pour justifier de la couverture de ses ayants droit.

L'affiliation obligatoire s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

**Article 5**  
**Les cotisations**

*Article 5.1 : Taux, montant et assiette des cotisations*

Les cotisations servant au financement des garanties « REMBOURSEMENT FRAIS DE SANTE » sont prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Régime général	La Poste		Salarié	Total
	Pourcentage de la rémunération	Participation employeur	Pourcentage de la rémunération	Pourcentage de la rémunération
<b>Cadres</b>		50% en moyenne		
Salarié sans ayants droits	1,04%	36,00%	1,84%	2,88%
Salarié + conjoint à charge	3,05%	53,00%	2,71%	5,76%
Salarié + conjoint + 1 enfant à charge	4,20%	58,40%	3,00%	7,20%
Salarié + conjoint + 2 enfants à charge ou plus	5,36%	62,00%	3,28%	8,64%
Salarié + 1 enfant à charge	2,19%	50,67%	2,13%	4,32%
Salarié + 2 enfants à charge ou plus	3,34%	58,00%	2,42%	5,76%

Ces taux sont assortis d'un plancher et d'un plafond de cotisation définis comme suit :

- le plancher de cotisation correspond à l'application du taux de cotisation sur une rémunération de 25,7% du plafond de la Sécurité Sociale en vigueur ;
- le plafond de cotisation correspond à l'application du taux de cotisation sur une rémunération de 72,7% du plafond de la Sécurité Sociale en vigueur.

Régime général	La Poste		Salarié	Total
	Pourcentage de la rémunération	Participation employeur	Pourcentage de la rémunération	Pourcentage de la rémunération
<b>Employés</b>		61% en moyenne		
Salarié sans ayants droits	1,85%	50,4%	1,83%	3,68%
Salarié + conjoint à charge	4,67%	63,5%	2,69%	7,36%
Salarié + conjoint + 1 enfant à charge	6,23%	67,7%	2,97%	9,20%
Salarié + conjoint + 2 enfants à charge ou plus	7,78%	70,5%	3,26%	11,04%
Salarié + 1 enfant à charge	3,41%	61,7%	2,11%	5,52%
Salarié + 2 enfants à charge ou plus	4,96%	67,4%	2,40%	7,36%

Ces taux sont assortis d'un plancher et d'un plafond de cotisation définis comme suit:

- le plancher de cotisation correspond à l'application du taux de cotisation sur une rémunération de 22,2% du plafond de la Sécurité Sociale en vigueur ;
- le plafond de cotisation correspond à l'application du taux de cotisation sur une rémunération de 71,7% du plafond de la Sécurité Sociale en vigueur.

Régime Alsace Moselle	La Poste		Salarié	Total
	Pourcentage de la rémunération	Participation employeur	Pourcentage de la rémunération	Pourcentage de la rémunération
<b>Cadres</b>		50% en moyenne		
Salarié sans ayants droits	0,63%	36,00%	1,13%	1,76%
Salarié + conjoint à charge	1,87%	53,00%	1,65%	3,52%
Salarié + conjoint + 1 enfant à charge	2,57%	58,40%	1,83%	4,40%
Salarié + conjoint + 2 enfants à charge ou plus	3,27%	62,00%	2,01%	5,28%
Salarié + 1 enfant à charge	1,34%	50,67%	1,30%	2,64%
Salarié + 2 enfants à charge ou plus	2,04%	58,00%	1,48%	3,52%

39%

Ces taux sont assortis d'un plancher et d'un plafond de cotisation définis comme suit :

- le plancher de cotisation correspond à l'application du taux de cotisation sur une rémunération de 15,7% du plafond de la Sécurité Sociale en vigueur ;
- le plafond de cotisation correspond à l'application du taux de cotisation sur une rémunération de 44,3% du plafond de la Sécurité Sociale en vigueur.

Régime Alsace Moselle	La Poste		Salarié	Total
	Pourcentage de la rémunération	Participation employeur	Pourcentage de la rémunération	Pourcentage de la rémunération
<b>Employés</b>		61% en moyenne		
Salarié sans ayants droits	1,13%	50,4%	1,11%	2,24%
Salarié + conjoint à charge	2,84%	63,5%	1,64%	4,48%
Salarié + conjoint + 1 enfant à charge	3,79%	67,7%	1,81%	5,60%
Salarié + conjoint + 2 enfants à charge ou plus	4,74%	70,5%	1,98%	6,72%
Salarié + 1 enfant à charge	2,07%	61,7%	1,29%	3,36%
Salarié + 2 enfants à charge ou plus	3,02%	67,4%	1,46%	4,48%

Ces taux sont assortis d'un plancher et d'un plafond de cotisation définis comme suit :

- le plancher de cotisation correspond à l'application du taux de cotisation sur une rémunération de 13,5% du plafond de la Sécurité Sociale en vigueur ;
- le plafond de cotisation correspond à l'application du taux de cotisation sur une rémunération de 43,7% du plafond de la Sécurité Sociale en vigueur.

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des sommes brutes perçues par le salarié.

La participation de l'employeur équivaut en moyenne à une participation de 50% pour les « CADRES » et de 61% pour les « EMPLOYES ». Ce taux moyen ne peut être revendiqué par un salarié au regard de sa situation individuelle qui est uniquement déterminée par le tableau ci-dessus. Tout salarié est tenu d'acquitter la cotisation afférente à la couverture correspondant à sa situation de famille. La cotisation mise à la charge des salariés sera précomptée sur leur salaire ou revenu de remplacement.

*Article 5.2 : L'évolution des cotisations*

L'obligation de l'employeur porte sur le paiement des cotisations rappelées ci-dessus pour leurs montants et leur taux arrêtés à la date du présent accord.

Les garanties décrites dans les résumés figurant en annexe et dans les contrats d'assurance relèvent du seul engagement de l'organisme assureur, qui est pris en contrepartie du paiement des cotisations définies à cet accord.

Par conséquent, toute modification des cotisations fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant au présent accord dans le cadre de l'article L.132-7 du Code du travail.

Le régime prend en compte une estimation du volume d'ayants droit à hauteur de 0,1 conjoint et 0,8 enfant à charge par salarié. En cas de variation du volume d'ayants droit pouvant déséquilibrer la solidarité familiale initiale, les parties conviennent de réviser les cotisations afférentes à chaque type de famille sachant que la participation employeur moyenne restera de 50% pour le collègue « CADRES » et 61% pour le collègue « EMPLOYES ».

Les propositions d'ajustements seront examinées par la commission de suivi instituée au chapitre 8 du présent accord. La commission devra se prononcer dans un délai de 2 mois.

En cas d'accord au sein de la commission de suivi, l'avenant correspondant sera soumis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national et devra être signé dans un délai maximum de 1 mois.

Cet avenant produira ses effets dans un délai de 2 mois à compter de sa signature. Si cet avenant ne recueille pas l'accord des organisations syndicales dans le délai d'un mois après sa soumission, les prestations seront adaptées par accord entre La Poste et l'assureur de telle sorte que le budget de cotisations défini à l'article 2.1 ou 2.2 suffise au financement du système de garanties.

En l'absence d'accord au sein de la commission de suivi, un avenant sera proposé par La Poste à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national et devra être signé dans un délai maximum de 1 mois.

Cet avenant produira ses effets dans un délai de 2 mois à compter de sa signature. Si cet avenant ne recueille pas l'accord des organisations syndicales dans le délai d'un mois après sa soumission, les prestations seront adaptées par accord entre La Poste et l'assureur de telle sorte que le budget de cotisations défini à l'article 2.1 ou 2.2 suffise au financement du système de garanties.

En cas de modification des taux de cotisations, la clé de répartition des cotisations entre employeur et salariés reste inchangée.

## **Article 6**

### **Les garanties**

Le présent accord vise à instaurer des garanties complémentaires à celles de la Sécurité Sociale.

Elles s'inscrivent dans le cadre fixé par la loi n°2004-810 du 13 août 2004 et leurs décrets d'application et notamment le Contrat Responsable. A ce titre, elles excluent :

- la participation forfaitaire (1 € au 1<sup>er</sup> janvier 2005) prélevée par la Sécurité Sociale sur les remboursements effectués au titre des actes médicaux réalisés par les médecins y compris les actes de biologie (II de l'article L.322-2 du Code de la Sécurité Sociale),
- la majoration du ticket modérateur à la charge des Assurés et de leurs ayants droit, en cas d'absence de désignation d'un médecin traitant ou en cas de consultation d'un autre médecin sans prescription du médecin traitant (article L.162-5-3 du Code de la Sécurité Sociale),
- la majoration du ticket modérateur pour les actes et prestations pour lesquels le patient n'a pas accordé l'autorisation, au professionnel de santé auquel il a eu recours, d'accéder à son dossier médical personnel et à le compléter (article L.161-36-2 du Code de la Sécurité Sociale),
- les dépassements d'honoraires sur le tarif des actes et consultations en cas de non respect du protocole de soins (article L.162-5, 18° du Code de la Sécurité Sociale),
- et, de manière générale, tout autre acte, prestation, majoration ou dépassement d'honoraires dont la prise en charge serait exclue (article L.871-1 du Code de la Sécurité Sociale et par ses textes d'application).

Les parties conviennent que le régime devra comporter la prise en charge d'au moins deux prestations de prévention. Or, l'arrêté fixant la liste des actions de prévention considérées comme prioritaires au regard des objectifs de santé publique, dans lequel doivent s'inscrire les prestations de prévention prises en charge par le régime, n'est pas connu à la date de l'accord.

Aussi, les parties conviennent de compléter cet accord par avenant en tant que de besoin sans remettre en cause les autres garanties et dans le cadre du montant total des cotisations convenues par le présent accord.

La garantie « remboursement frais de santé » est maintenue temporairement et gratuitement aux ayants droits à charge pendant les 3 mois qui suivent le décès du salarié dès lors que ces ayants droit étaient couverts par le régime avant le décès du salarié.

Les garanties qui sont fixées par le contrat d'assurance donneront comme le prévoit la législation lieu à la remise d'une notice d'information aux salariés. Un extrait résumant les garanties à la date de mise en place du dispositif figure en annexe au présent accord.

Elles prennent effet pour tous les salariés à la date de leur affiliation. La cotisation et les prestations sont dues pour le mois entier dès lors qu'il est commencé.

La prise en compte des ayants droit du salarié s'effectuera au 1<sup>er</sup> du mois qui suit leur déclaration par le salarié aussi bien pour les droits à prestations que pour le niveau de la cotisation due. En cas de naissance ou d'adoption d'un enfant, si la déclaration est faite dans le mois qui suit l'événement les droits sont ouverts à compter de la naissance et la cotisation est due au 1<sup>er</sup> du mois qui suit la déclaration. En revanche, si la déclaration intervient plus d'un mois après la naissance, les droits à prestations ne sont ouverts qu'à compter de la déclaration.

#### ***CHAPITRE 4 : ORGANISME ASSUREUR DES régimes***

Les parties conviennent de désigner La MUTUELLE GENERALE comme assureur des régimes « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » et « REMBOURSEMENT FRAIS DE SANTE » pour une durée maximale de 5 ans en application de l'article L.912.-2 du Code de la Sécurité Sociale assortie d'une période ferme sur les trois premières années.

Conformément à l'article L.912.-2 du Code de la Sécurité Sociale, les parties signataires devront, dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet des régimes visés, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus. A cet effet, elles pourront se réunir à l'issue du délai de 3 ans et au plus tard au moins 6 mois avant l'échéance des 5 ans.

Ces dispositions n'interdisent pas avant cette date, la modification des contrats d'assurance par avenant entre La Poste et l'assureur consécutivement à un avenant au présent accord entre les parties signataires. Toutefois, les parties conviennent que la désignation de la MG ne pourra être remise en cause pendant les trois premières années soit jusqu'au 31 décembre 2009.

Les parties conviennent de donner mandat à M. LEFEBVRE, Directeur Général de La Poste, afin de conclure les contrats avec l'organisme assureur en exécution du présent accord.



Conformément à l'article L.912-3 du Code de la Sécurité Sociale, en cas de changement de l'organisme assureur, les rentes en cours de service à cette date, continueront d'être revalorisées selon le même mode que celui prévu par le contrat résilié et au minimum au niveau atteint à cette date. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations décès est maintenue selon le même mode que celui prévu par le contrat résilié et au minimum au niveau atteint à cette date. Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme de rente, continuent d'être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives selon le même mode que celui prévu par le contrat résilié et au minimum au niveau atteint à cette date.

Ces engagements seront couverts par la MG au niveau atteint à la date de résiliation. Les nouvelles revalorisations à intervenir seront prises en charge par le nouvel assureur moyennant le transfert, le cas échéant, des provisions constituées à cet effet par l'ancien assureur.

### ***CHAPITRE 5 : OBLIGATION D'INFORMATION***

La Poste remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché une notice d'information détaillée résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés seront informés par la même méthode, individuellement et préalablement, de toute modification des garanties.

### ***CHAPITRE 6 : DATE D'EFFET DES REGIMES ET DUREE***

Le présent accord est signé pour une durée indéterminée et prendra effet comme suit :

- Pour les garanties « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.
- Pour les garanties « REMBOURSEMENT FRAIS DE SANTE » : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

### ***CHAPITRE 7 : REVISION ET DENONCIATION***

Le présent accord pourra être révisé par voie d'avenant.

Les propositions d'ajustements seront examinées par la commission de suivi instituée au chapitre 8 du présent accord. La commission devra se prononcer dans un délai de 2 mois.

En cas d'accord au sein de la commission de suivi, l'avenant correspondant sera soumis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national et devra être signé dans un délai maximum de 1 mois. Cet avenant produira ses effets dans un délai de 2 mois à compter de sa signature. Si cet avenant ne recueille pas l'accord des organisations syndicales dans le délai d'un mois après sa soumission, les prestations seront adaptées par accord entre La Poste et l'assureur de telle sorte que le budget de cotisations défini à l'article 2.1 ou 2.2 suffise au financement du système de garanties.

En l'absence d'accord au sein de la commission de suivi, un avenant sera proposé par La Poste à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national et devra être signé dans un délai maximum de 1 mois. Cet avenant produira ses effets dans un délai de 2 mois à compter de sa signature. Si cet avenant ne recueille pas l'accord des organisations syndicales dans le délai d'un mois après sa soumission, les prestations seront adaptées par accord entre La Poste et l'assureur de telle sorte que le budget de cotisations défini à l'article 2.1 ou 2.2 suffise au financement du système de garanties.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment soit par la direction soit par l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires selon les modalités légales et réglementaires en vigueur.

Il est expressément convenu entre les parties signataires que cette dénonciation pourra, soit porter sur la totalité de l'accord, soit porter uniquement sur le régime « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » ou uniquement sur le régime « REMBOURSEMENT FRAIS DE SANTE ».

Si la dénonciation est limitée à un seul des deux régimes, les dispositions des autres chapitres du présent accord, non spécifiques au régime dénoncé resteront en vigueur. L'acte de dénonciation devra en conséquence préciser le caractère total ou limité soit au régime « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » ou au régime « REMBOURSEMENT FRAIS DE SANTE ».

Le préavis de dénonciation est fixé à 6 mois. En tout état de cause, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance du contrat d'assurance prévue dans les conditions de dénonciation de ce dernier.

La résiliation du contrat d'assurance par l'organisme assureur emportera de plein droit la caducité du présent accord par disparition de son objet.

## ***CHAPITRE 8 : COMMISSION DE SUIVI : FONCTIONNEMENT ET ROLE***

Une commission de suivi de l'application de cet accord dénommée « commission de prévoyance » est constituée à part égale entre les représentants de la Poste et des organisations syndicales signataires du présent accord. Chaque syndicat signataire pourra désigner 2 représentants dont un au moins sera permanent. La commission pourra entendre en tant que de besoin l'organisme assureur ou tout autre expert susceptible d'éclairer la commission dans ses travaux.

Elle se réunira 3 fois par an aux 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> trimestre afin notamment d'examiner les résultats de la période écoulée.

Cette commission aura pour mission d'analyser l'évolution des tendances observées et de préparer les actions d'information et de sensibilisation à destination des salariés de La Poste en vue de maintenir l'équilibre du régime. Elle disposera notamment des éléments de suivi par type de risques couverts aussi bien pour le collègue « CADRES » que le collègue « EMPLOYES ».

Elle pourra proposer des actions préventives visant à une meilleure maîtrise des dépenses de santé.

Elle aura à connaître de la variation de structure et de volume d'ayants droit et à se prononcer, en cas de variation pouvant déséquilibrer la solidarité familiale initiale, sur la révision des cotisations afférentes à chaque type de famille sachant que la participation employeur moyenne restera de 50% pour le collègue « CADRES » et 61% pour le collègue « EMPLOYES ».

En cas d'absence d'accord sur le réaménagement de la solidarité, l'ajustement s'opérera alors sur le niveau de solidarité demandé au salarié sans ayant droit.

Elle sera informée et consultée préalablement à toute renégociation des garanties « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » et des garanties « REMBOURSEMENT FRAIS DE SANTE ». A cet effet, c'est à elle que seront transmis les comptes provisoires et le rapport annuel sur les comptes établis par l'organisme assureur et les propositions d'ajustement éventuel des prestations et/ou des

cotisations afin de préserver l'équilibre des régimes « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » et « REMBOURSEMENT FRAIS DE SANTE » avec dans chacun d'eux, des informations relatives au collègue « CADRES » d'une part et au collègue « EMPLOYES » d'autre part. Elle disposera d'un délai de 2 mois pour donner son avis sur ces propositions.

Dans le but de responsabiliser les personnels sur la consommation médicale, une note de synthèse sera publiée périodiquement afin que les salariés soient informés de l'évolution du rapport prestations sur cotisations et des conséquences qu'il pourrait avoir sur l'équilibre du régime.

La commission devra statuer annuellement sur la base des propositions formulées par l'organisme assureur sur les revalorisations des prestations « INCAPACITE – INVALIDITE - DECES » à intervenir au cours de l'exercice suivant.

Le taux de revalorisation appliqué au montant de la prestation initiale est fixé, par la commission de suivi, sur proposition de l'organisme assureur, et par référence à l'évolution des pensions constatée entre la date d'application de la revalorisation et la date d'application initiale de la garantie concernée. L'attribution de chaque revalorisation annuelle additionnelle est conditionnée à la capacité du fonds de revalorisation constitué dans les comptes de l'assureur et destiné à financer la charge représentative de cette revalorisation, c'est-à-dire les règlements incombant durant le premier exercice d'attribution et les provisions à constituer pour garantir leur maintien ultérieur.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, les garanties « incapacité –invalidité- décès » seront revalorisées annuellement au 1<sup>er</sup> janvier ou au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, et la première fois à celle de ces deux échéances qui suit l'expiration d'un délai de six mois à compter de l'application de la garantie concernée.

## ***CHAPITRE 9 : DEPOT PUBLICITE***

La Poste déposera le présent accord ainsi que ses annexes auprès des services du ministère du travail, dans les conditions de forme et de délai prévues 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.

**ANNEXE 1 : INFORMATION SUR LES GARANTIES POUR LES RISQUES**  
**« INCAPACITE-INVALIDITE-DECES »**

Maladie	Y compris prestations de la Sécurité Sociale					
	Ancienneté	45 jours par La Poste	Du 46 <sup>ème</sup> au 90 <sup>ème</sup> jour	Du 91 <sup>ème</sup> au 180 <sup>ème</sup> jour	Du 181 <sup>ème</sup> au 360 <sup>ème</sup> jour	> 360 jours
Entre 3 mois et <= 1 an				65%	65%	65%
Entre 1 et 5 ans				75%	70%	70%
Entre 5 et 10 ans	100%	100%		80%	75%	75%
Entre 10 et 20 ans				85%	80%	80%
Plus de 20 ans				90%	85%	85%

ALD	Y compris prestations de la Sécurité Sociale					
	Ancienneté	45 jours par La Poste	Du 46 <sup>ème</sup> au 90 <sup>ème</sup> jour	Du 91 <sup>ème</sup> au 180 <sup>ème</sup> jour	Du 181 <sup>ème</sup> au 360 <sup>ème</sup> jour	> 360 jours
Entre 3 mois et <= 1 an						65%
Entre 1 et 5 ans						80%
Entre 5 et 10 ans	100%	100%	100%	100%	100%	80%
Entre 10 et 20 ans						80%
Plus de 20 ans						85%

Accident du travail – Maladie professionnelle	Y compris prestations de la Sécurité Sociale					
	Ancienneté	45 jours par La Poste	Du 46 <sup>ème</sup> au 90 <sup>ème</sup> jour	Du 91 <sup>ème</sup> au 180 <sup>ème</sup> jour	Du 181 <sup>ème</sup> au 360 <sup>ème</sup> jour	> 360 jours
Pas de condition		100%	100%	100%	90%	90%

Invalidité Rappel : Ancienneté > 3 mois	Y compris prestations de la Sécurité Sociale	
	Montant brut de la rente	
1 <sup>ère</sup> catégorie	30,60%	
2 <sup>ème</sup> catégorie	Ancienneté < 1 an : 50%	
3 <sup>ème</sup> catégorie	Ancienneté > 1 an : 60%	

Invalidité (incapacité permanente) suite à accident du travail ou maladie professionnelle	Taux entre 33% et 66%	Taux > 66%
	<b>R*3N/2</b> R = rente 2 <sup>ème</sup> catégorie N = taux d'incapacité permanente de la Sécurité Sociale	

	Décès y compris prestations de la Sécurité Sociale et de l'Ircantec	
	Cadres	Employés
Décès	300%	200%
Décès accidentel	375%	275%
Décès suite à agression	450%	350%

	Montant de la rente éducation	
1 <sup>ère</sup> tranche	0-11 ans	5%
2 <sup>ème</sup> tranche	12-16 ans	7%
3 <sup>ème</sup> tranche	17-20 ans (ou 26 ans si poursuite des études)	8%

**ANNEXE 2 : INFORMATION SUR LES GARANTIES POUR LA COUVERTURE  
« REMBOURSEMENT FRAIS DE SANTE »**

Prestations exprimées en % de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale et/ou en euros  
Les forfaits en euros sont indexés sur l'évolution du PMSS

Honoraires soins de ville Secteurs conventionné et non conventionné	EMPLOYES		CADRES	
	Régime Général	Régime Alsace Moselle	Régime Général	Régime Alsace Moselle
<b>• Honoraires médicaux (Généralistes, Spécialistes)</b>				
☞ Dans le parcours de soins	80%	60%	80%	60%
☞ Hors parcours de soins	30%	10%	30%	10%
Majoration pour visite à domicile non justifiée	Néant	Néant	Néant	Néant
• Honoraires auxiliaires médicaux	40%	10%	40%	10%
• Examens de laboratoire et prélèvement	40%	10%	40%	10%
• Examens des sages femmes	30%	10%	30%	10%
• Examen d'ostéodensitométrie (1fois/période de 3 années civiles sauf traitement médical)	31€	31€	31€	31€
Transport et déplacement	35%	Néant	35%	Néant
<b>Produits pharmaceutiques et fournitures</b>				
☞ Pharmacie à 65%	35%	10%	35%	10%
☞ Pharmacie à 35%	65%	20%	65%	20%
☞ Pharmacie à 15%	Néant	Néant	Néant	Néant
☞ Contraceptif oral non remboursés par la Sécurité Sociale	42 €/année civile	42 €/année civile	42 €/année civile	42 €/année civile
• <b>Acoustique</b> Appareillage, entretien réparation pris en charge par la Sécurité Sociale	255%	230%	355%	330%
• Prothèses mammaires (prothèses mammaires + soutien gorge adapté) par acte				
1. acceptées par la Sécurité Sociale	35%+153€	10%+153 €	35%+153€	10%+153 €
- refusées par la Sécurité Sociale	153€	153€	153€	153€
• Prothèses capillaires par acte				
- acceptées par la Sécurité Sociale	35% +153€	10%+153 €	35% +153€	10%+153 €
- refusées par la Sécurité Sociale	153€	153€	153€	153€
• Orthopédie	35%	10%	85%	60%
• Petits appareillages	35%	10%	35%	10%
• Grands appareillages	35%	10%	35%	10%
<b>Dentaire - Secteurs conventionné et non conventionné</b>				
• Soins	80%	60%	80%	60%
• Prothèses fixes (dents de devant)	310€/ dent	310€/ dent	349 € / dent	349 € / dent
• Prothèses fixes (dents du fond)	130€/ dent	130€/ dent	161 € / dent	161 € / dent
• Prothèses mobiles	200%	180%	250%	230%
• Orthodontie acceptée par la Sécurité Sociale	100%	100%	100%	100%
• Orthodontie refusée par la Sécurité Sociale	100%	100%	100%	100%
<b>Optique</b>				
• <b>Verres</b>				
☞ Verre simple	35€/ verre	35€/ verre	41 € / verre	41 € / verre
☞ Verre moyen	75€ / verre	75€ / verre	87 € / verre	87 € / verre
☞ Verre complexe	125€/ verre	125€/ verre	135 € / verre	135 € / verre
• <b>Monture</b>				
☞ Ayant droit de moins de 18 ans	35 €	35 €	65 €	65 €
☞ Assuré ou ayant droit de plus de 18 ans	45 €	45 €	85 €	85 €
<b>Limites : ♦ une paire de lunettes par année civile pour les adultes, ♦ deux paires par année civile pour les enfants de moins de 18 ans, sauf en cas de changement de dioptrie supérieur ou égal à 0.50 (sur présentation d'une attestation de l'ophtalmologiste) ♦ le forfait lentilles est versé une fois par année civile y compris les lentilles jetables</b>				
• <b>Supplément optique pris en charge par la Sécurité Sociale</b>				
☞ Ayant droit de moins de 18 ans	100%	75%	100%	75%
☞ Assuré ou ayant droit de plus de 18 ans	350%	325%	350%	325%
• <b>Lentilles</b>				
☞ Prises en charge par la Sécurité Sociale	350% + 62€	325%+62€	350% + 154€	325%+154€
☞ Non prises en charge par la Sécurité Sociale	62€	62€	154€	154€
• <b>Prothèses oculaires</b>	350%	325%	350%	325%
• <b>Chirurgie réfractive (par oeil)</b>	200€	200€	275€	275€

**ANNEXE 2 : INFORMATION SUR LES GARANTIES POUR LA COUVERTURE  
« REMBOURSEMENT FRAIS DE SANTE »**

**Prestations exprimées en % de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale et/ou en euros  
Les forfaits en euros sont indexés sur l'évolution du PMSS**

(suite)

<b>Cure thermique -Secteurs conventionné et non conventionné</b>				
• Etablissement Thermal	35%	10%	35%	10%
☞ Hébergement pris en charge par la Sécurité Sociale	85%	85%	85%	85%
☞ Hébergement non pris en charge par la Sécurité Sociale	Néant	Néant	Néant	Néant
<b>Hospitalisation -Etablissement conventionné et non conventionné (les frais personnels, téléphone, télévision, boissons etc ne sont pas pris en charge)</b>				
	<b><u>Frais de structure et de soins</u></b>	20%	Néant	20%
• Chambre particulière	34,50 €/J	34,50 €/J	38,50 €/J	38,50 €/J
• Forfait journalier	15 €/J	Néant	15 €/J	Néant
• Service psychiatrie	11 €/J	Néant	11 €/J	Néant
• Accompagnement	25 €/J	25 €/J	25 €/J	25 €/J
<b>• Honoraires des praticiens</b>				
• Hospitalisation prise en charge à 80% par la Sécurité Sociale				
• Parcours de soins	40%	30%	45%	35%
• Hors parcours de soins	40%	30%	45%	35%
• Hospitalisation prise en charge à 100% par la Sécurité Sociale				
• Parcours de soins	20%	20%	25%	25%
• Hors parcours de soins	20%	20%	25%	25%

**B - ACCORDS D'ENTREPRISE DE LA DIRECTION DU COURRIER**

<b>I - ACCORD-CADRE PORTANT SUR LA RELATION SOCIALE AU COURRIER (3.11.2004)</b>	<b>70</b>
<b>PREAMBULE</b> .....	<b>72</b>
<b>LES CHANTIERS DE NEGOCIATIONS</b> .....	<b>73</b>
REVALORISATION DES METIERS DU COURRIER .....	73
LA PROMOTION, LE RECRUTEMENT .....	73
LA FORMATION ET LA VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPERIENCE .....	74
L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES.....	74
LA SANTE AU TRAVAIL.....	74
<b>LES ENGAGEMENTS DE LA DIRECTION DU COURRIER</b> .....	<b>76</b>
FIN DU TEMPS PARTIEL IMPOSE.....	76
ENTRE 2004 ET 2006, 10 000 CDD SERONT TRANSFORMES EN CDI.....	76
UNE PERSONNE SUPPLEMENTAIRE POUR CHAQUE TPF EXISTANTE.....	76
ATTRIBUTION D'UNE MESURE EXCEPTIONNELLE.....	77

Accord-cadre  
portant sur la relation sociale au  
Courrier

3 novembre 2004





Accord-cadre portant sur la relation sociale au Courrier

Entre

La Direction du Courrier de La Poste, représentée par Monsieur Christian Kozar, directeur général délégué, directeur du Courrier, et Monsieur Raymond Redding, directeur général des opérations Courrier,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord, <sup>(1)</sup>

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

<sup>(1)</sup> organisations ci-après :

- Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Travailleurs des Postes et des Télécommunications (FO),
- Fédération nationale des salariés du secteur des activités postales et des télécommunications (CGT),
- Fédération Démocratique Unifiée des Travailleurs des Postes et de Télécommunications (CFDT P et T),
- Fédération CFTC des Postes et Télécommunications (CFTC – PTT).

## PREAMBULE

La Poste connaît aujourd'hui un contexte particulier face auquel elle doit faire des choix stratégiques difficiles qui engagent son avenir et sa capacité à remplir dans de bonnes conditions ses missions de service public.

La Direction du Courrier a comme ambition d'atteindre un niveau de qualité de service très élevé et reconnu par tous.

La Direction du Courrier a ainsi choisi de revoir entièrement l'organisation de son outil de production à travers CQC.

Le présent accord ne constitue pas une approbation explicite ou implicite par les organisations syndicales signataires du nouveau schéma industriel choisi par La Poste ni de ses conséquences en termes de niveau d'emplois ou d'accompagnement social.

En revanche, les parties en présence choisissent de travailler ensemble pour définir une nouvelle vision de la relation sociale au Courrier.

En effet, La Poste choisit sans ambiguïté de valoriser les femmes et les hommes qui chaque jour lui permettent de remplir ses missions et font d'elle une entreprise « à part », reconnue par tous les Français.

Afficher une ambition sociale forte, c'est donc faire le pari de valoriser l'Homme comme la richesse essentielle de l'entreprise.

Pour redonner à chaque postier des métiers du Courrier de l'espoir, des perspectives et de l'enthousiasme, il convient de cimenter à nouveau le socle de la confiance.

Les parties en présence s'engagent donc à œuvrer pour renouer les fils d'un dialogue social souvent interrompu ou marqué parfois d'une certaine incompréhension.

La Direction du Courrier et les organisations syndicales s'engagent à ouvrir au niveau national, de façon précise et selon un calendrier contraignant, 5 chantiers de négociations qui devront aboutir avant la fin de l'année 2005.

Ces chantiers concernent les métiers du Courrier, la santé au travail, la promotion et le recrutement, la formation dont la validation des acquis professionnels et l'égalité professionnelle hommes/femmes.

Ces trois derniers chantiers seront entamés à l'issue de la négociation nationale transversale à La Poste dans le respect de la hiérarchie des normes.

Par ailleurs, pour atténuer les sources d'inquiétudes de nombreux postiers, la Direction du Courrier s'engage à prendre et à mettre en œuvre plusieurs mesures fortes et concrètes en faveur des postières et postiers entièrement dédiés à des activités Courrier quelle que soit leur affectation ; ces mesures seront notamment destinées aux populations les plus fragiles de l'entreprise.

# LES CHANTIERS DE NEGOCIATIONS

*Janvier 2005 / Décembre 2005*

## REVALORISATION DES METIERS DU COURRIER

Cette négociation a pour objectif de définir les voies d'une valorisation et d'une reconnaissance plus forte des métiers du Courrier, notamment par une amélioration du pyramidage des classifications et des emplois.

Elle définira également les étapes d'une augmentation significative du volant de remplacement tenant compte des absences

réelles des agents (congés, formation, ASA syndicale, maladie...).

Elle déterminera donc les étapes d'une augmentation significative des moyens nécessaires à l'exercice effectif des droits des agents.

Un point d'étape sera effectué en juin 2005.

*Janvier 2005 / Juin 2005*

## LA PROMOTION, LE RECRUTEMENT

Pour beaucoup d'agents, les possibilités de promotion sont insuffisantes, les mécanismes de promotions peu lisibles et complexes. Il devient donc nécessaire d'augmenter de manière significative le nombre de promotions, d'examiner les conditions de leur doublement dès 2005. Il conviendra par ailleurs de proposer une simplification des modes et processus de promotions tout en facilitant l'usage des droits de recours existants.

Le chantier de la simplification des modes et processus de promotion sera

piloté par la DRH RS afin de garantir l'unité de La Poste.

Par ailleurs, la Direction du Courrier, dans son recrutement interne et externe tous statuts confondus, CDI ou fonctionnaires, apportera une attention particulière à l'intégration de jeunes en difficulté.

Elle entend ainsi renouer avec un rôle traditionnel qui la caractérisait, en se positionnant comme une entité d'intégration, un creuset social qui permet le mélange des cultures, des générations et des origines sociales.

Décembre 2004 / Juin 2005

## LA FORMATION ET LA VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPERIENCE

Il est essentiel que la Direction du Courrier propose à chaque agent, fonctionnaire ou salarié, les moyens qui lui permettront d'acquérir et de développer de manière durable, ses connaissances et ses compétences, garanties de son insertion professionnelle.

Cette orientation se traduira concrètement par des engagements en termes de construction de parcours de professionnalisation par métier et par une systématisation de formation et d'accompagnement personnalisé lors de toute prise de fonction (nouvel emploi ou changement de poste de travail).

Par ailleurs, La Poste souhaite développer la validation des acquis de l'expérience au sein de l'entreprise, dans le but de faciliter, pour chaque postier qui le souhaite, la reconnaissance de son expérience (professionnelle et non professionnelle) par une formation diplômante.

Il est proposé d'engager à la suite de la négociation nationale à La Poste un chantier de travail sur la mise en œuvre pratique de cette incitation.

Concrètement, la négociation devra définir le temps, les ressources matérielles, humaines et financières que la Direction du Courrier souhaite dédier à la réalisation de cet objectif.

Décembre 2004 / Juin 2005

## L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

Ce chantier sera engagé par la Direction du Courrier à la suite de la négociation nationale à La Poste.

L'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fait le constat des disparités qui existent entre les hommes et les femmes dans le monde du travail et propose des actions concrètes.

La Direction du Courrier devra également faire un constat lucide sur les disparités qui existent en son sein entre les hommes et les femmes.

Elle s'engage par son action à créer les conditions d'une plus grande égalité hommes/femmes et à se positionner ainsi en acteur leader en la matière.

La place des femmes dans la hiérarchie, le nombre et le rythme des promotions, les dispositifs existants permettant de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle (problématiques du développement des familles monoparentales, de la garde d'enfants, du logement, du transport...) seront, entre autres, autant de pistes qu'il sera possible d'ouvrir et de développer.

Janvier 2005 / Décembre 2005

## LA SANTE AU TRAVAIL

Une négociation abordant l'ensemble des questions de santé au travail sera lancée dès janvier 2005.

Elle vise à placer les femmes et les hommes au centre des organisations du travail et à prendre des mesures concrètes dès le 1<sup>er</sup> semestre 2006, notamment sur les thèmes des horaires de travail, la pénibilité du travail machine dans un contexte d'intensification de la mécanisation, le poids de la charge à

la distribution, l'adaptation des postes de travail à la situation des agents handicapés.

En ce sens, des propositions précises seront formulées concernant le renforcement du rôle de la médecine de prévention, des APACT et des moniteurs de prévention.

*Les chantiers de négociation du présent accord-cadre Courrier devront définir clairement ce qui ressort de la négociation locale et ce qui ressort de la négociation nationale dans le respect de la hiérarchie des normes. Ils préciseront*

*également les moyens (ASA supplémentaires) dont disposera chaque niveau de négociation.*

## LES ENGAGEMENTS DE LA DIRECTION DU COURRIER

Afin de répondre de façon immédiate aux demandes effectuées par de nombreux agents, le Courrier s'engage sur 4 mesures qui feront date dans l'histoire de l'entreprise tant par leur portée que par leur coût financier.

### FIN DU TEMPS PARTIEL IMPOSE

Tous les agents du Courrier en Contrat à Durée Indéterminée ou en Contrat à Durée Indéterminé Intermittent (CDII) à temps partiel imposé, souhaitant passer à temps complet pourront y prétendre de plein droit.

Cette mesure sera déployée en 3 vagues successives, la 1<sup>ère</sup> étant lancée dès le 1<sup>er</sup> décembre 2004, les 2 suivantes les 1<sup>er</sup> décembre 2005 et 1<sup>er</sup> décembre 2006 au plus tard. Les modalités de mise en œuvre de cet engagement restent à définir, mais ne devront pas déroger au code du travail.

Pour les personnels concernés par chacune de ces vagues, la Direction du Courrier s'engage, selon les modalités

définies, à prendre acte sous 3 mois, conformément au droit du travail, de la demande de passage à temps complet.

La mise en œuvre effective se fera dans un délai maximum de 1 an après le dépôt de la demande.

Les propositions de temps complets devront répondre à des conditions socialement acceptables, dans l'esprit d'une réelle amélioration des conditions de vie et de travail des agents concernés, en conformité avec les dispositions légales.

Par ailleurs, la Direction du Courrier favorisera, à la demande exclusive des agents, le développement du temps partiel choisi.

### ENTRE 2004 ET 2006, 10 000 CDD SERONT TRANSFORMES EN CDI

Les modalités d'application de la présente mesure, particulièrement symbolique de la volonté de responsabilité sociale des signataires, devront faire l'objet d'accords locaux quant au non-recours aux CDD.

Dans chaque DOTC, des indicateurs de suivi du taux et du nombre de CDD (notamment saisonniers) seront mis à

disposition, chaque semestre, des organisations syndicales.

Le dispositif prévu au point supra s'appliquera également aux CDD transformés.

### UNE PERSONNE SUPPLEMENTAIRE POUR CHAQUE TPF EXISTANTE

Pour concilier la nécessité d'améliorer les conditions de travail et la qualité de service, la Direction du Courrier s'engage

dès le 1<sup>er</sup> janvier 2005 à mettre en place une 4<sup>ème</sup> personne pour chaque TPF existante.

## ATTRIBUTION D'UNE MESURE EXCEPTIONNELLE

Les résultats prévisibles du Courrier pour l'année 2004 et la progression croissante de la qualité de service depuis 3 semestres à presque 80% de J+1, permettent l'attribution d'une mesure exceptionnelle pour chaque agent du Courrier de 150 euros nets avec la paie de décembre 2004 et de 150 euros nets avec la paie de décembre 2005, dans l'attente des effets générés par les mesures qui émaneront

des chantiers de négociations du présent accord.

Les agents bénéficiaires devront avoir une ancienneté minimale de 3 mois au moment de chacun des versements.

Cette mesure uniforme quels que soient le grade et le temps de travail des agents ne concernera pas les cadres stratégiques et dirigeants.

*Une commission de suivi nationale présentera trois fois par an aux organisations syndicales signataires du présent accord et à la direction le suivi des engagements contractés.*

*Elle sera en outre chargée de vérifier le plan d'avancement de chaque chantier par rapport au cadencement préalablement défini pour chacun d'eux.*

## C - ACCORDS D'ENTREPRISE DE LA DIRECTION GENERALE ET LA POSTE GRAND PUBLIC ET DU DEVELOPPEMENT TERRITORIAL

<b>PREAMBULE.....</b>	<b>79</b>
<b>CHAPITRE 1 - LA RECONNAISSANCE DU NIVEAU PROFESSIONNEL DES POSTIERS ET DU TRAVAIL ACCOMPLI.....</b>	<b>80</b>
<i>Article 1 : La reconnaissance et la valorisation des compétences .....</i>	<i>80</i>
<i>Article 2 : Un plan de promotion ambitieux.....</i>	<i>82</i>
<i>Article 3 : Le développement du recrutement par alternance .....</i>	<i>82</i>
<i>Article 4 : Attribution d'une mesure exceptionnelle .....</i>	<i>83</i>
<b>CHAPITRE 2 - UN NOUVEAU MODELE SOCIAL POUR LE GRAND PUBLIC FONDE SUR LA REDUCTION STRUCTURELLE DE LA PRECARITE.....</b>	<b>83</b>
<i>La Fin du temps partiel imposé .....</i>	<i>84</i>
<b>CHAPITRE 3 - LES CHANTIERS DE NEGOCIATIONS.....</b>	<b>84</b>
<b>CHAPITRE 4 - LES MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD .....</b>	<b>86</b>



**ACCORD CADRE PORTANT SUR LE DEVELOPPEMENT  
PROFESSIONNEL DES PERSONNELS ET SUR LA RELATION  
SOCIALE AU RESEAU GRAND PUBLIC**

Entre

La Poste, dont le siège est situé 44 Boulevard de Vaugirard à Paris,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord, <sup>(1)</sup>

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

\*       \*  
\*

***PREAMBULE***

La Poste sera confrontée dans les années à venir à de fortes évolutions de son environnement économique et social.

Elle doit pour y répondre, inscrire son action dans une perspective de développement, tout en renforçant son ambition de demeurer un service public de référence au service de tous les français.

Dans ce contexte général, le bureau de poste doit évoluer pour devenir le premier lieu de vente et de distribution des produits et services de La Poste, des services de proximité au grand public et aux professionnels et aux collectivités territoriales.

Cette évolution ne pourra être réalisée qu'avec l'engagement et l'adhésion de tous les agents des bureaux de poste qui constituent naturellement les vecteurs et les garants de son image.

C'est pourquoi, la Direction du Grand Public s'engage, au travers de cet accord, dans une démarche résolue de valorisation et de reconnaissance des femmes et des hommes travaillant en bureau de poste, acteurs au quotidien de sa réussite et de son développement au service de tous les publics.

Le présent accord ne constitue en aucun cas pour les organisations syndicales signataires, une approbation implicite ou explicite du projet d'évolution du réseau choisi par La Poste, ni de ses conséquences en termes de niveau d'emploi ou d'accompagnement social.

---

<sup>(1)</sup> ORGANISATIONS SIGNATAIRES :

- Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Travailleurs des Postes et des Télécommunications (FO),
- Fédération Démocratique Unifiée des Travailleurs des Postes et de Télécommunications (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 présente.

Son objectif est de garantir les conditions d'un dialogue social renforcé, au travers :

- de la définition d'un cadre de travail motivant, permettant l'épanouissement professionnel des postiers du grand public, par un ensemble de mesures immédiates relatives à la reconnaissance du niveau professionnel des postiers ainsi qu'à celle du travail accompli,
- de la promotion et de la mise en œuvre d'ici 2007, d'un nouveau modèle social, spécifique à la Poste, et fondé sur la réduction structurelle de la précarité,
- de la mise en œuvre enfin de 8 chantiers de négociations, devant aboutir dans un calendrier ambitieux et précis, sur les thèmes essentiels que sont ceux de la santé au travail, de l'avenir et du positionnement des cadres des bureaux de poste, des agences postales, des activités d'appui, du facteur guichetier, de la formation et de la validation des acquis de l'expérience, de l'égalité professionnelle hommes/femmes, et du recrutement et de la promotion.

Ces trois derniers chantiers seront entamés à l'issue de la négociation nationale transversale à La Poste, dans le respect de la hiérarchie des normes.

La Poste et les organisations syndicales signataires décident de l'application des dispositions du présent accord pour une durée de trois ans.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

## ***CHAPITRE 1 - LA RECONNAISSANCE DU NIVEAU PROFESSIONNEL DES POSTIERS ET DU TRAVAIL ACCOMPLI***

### ***Article 1 :***

#### ***La reconnaissance et la valorisation des compétences***

Le réseau grand public accomplira son évolution vers un réseau contemporain, c'est à dire en phase avec les attentes de ses clients et au service de tous les publics, si le développement des compétences des hommes et des femmes qui le composent est encouragé et valorisé.

Les attentes des clients en direction de La Poste évoluent vers une plus grande fluidité du service pour les opérations simples et vers une plus grande exigence de qualité pour les opérations complexes, notamment celles nécessitant du conseil.

Pour répondre à cette évolution, les fonctions de guichetiers et des forces de vente ont d'ores et déjà été revues dans le sens d'une plus grande orientation vers l'accueil et la prise en charge de tous les publics et dans le sens d'un développement de la vente et du conseil.

La mise en œuvre de ces nouvelles fonctions a pour corollaire la reconnaissance du niveau professionnel des postiers.

### **1.1 - LES GUICHETIERS**

Les guichetiers constituent le 1<sup>er</sup> échelon de contact direct avec les clients. C'est pourquoi, La Poste reconnaît les valeurs professionnelles qui sous-tendent leur action : accueil et prise en charge de tous, sans discrimination dans des bureaux de poste qui sont et resteront des lieux ouverts; respect vis à vis de la diversité des publics.

Elle place sa confiance dans leur capacité à participer au développement de l'entreprise, en affichant dès à présent une évolution complémentaire de la structure d'emplois des guichetiers. Elle s'engage ainsi à implanter à horizon 2007, 22000 emplois en 2.2. En complément, La Poste s'engage à créer 5500 emplois en 2.3.

### **1.2 - LES EAR**

Dans le cadre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise par ces populations de postiers, La Poste s'engage à inscrire les agents exerçant leur fonction d'EAR 2.1 depuis plus de 24 mois dans les conditions normales de l'appréciation, dans un dispositif de promotion 2.2 négocié dans le cadre de la refonte des dispositifs de promotion.

### **1.3 - LES FORCES DE VENTE DES SERVICES FINANCIERS**

La Poste doit disposer d'une force de vente des services financiers bénéficiant des mêmes perspectives et des mêmes atouts que ses principaux concurrents bancaires. Elle a fait le choix d'atteindre cet objectif en valorisant la structure fonctionnelle des forces de vente. Cette politique permettra, afin de garantir le développement attendu de l'élargissement de la gamme des services financiers, d'augmenter, à l'horizon 2007, le nombre d'emplois de conseillers 3.2 de 2500, et de créer 100 emplois de 4.1.

### **1.4 - DES GARANTIES REAFFIRMEES POUR LES CHEFS D'ETABLISSEMENT**

Dans le présent accord, La Poste réaffirme son engagement vers les chefs d'établissement. Cet engagement se concrétise ainsi :

- en cible, tous les postes de chefs d'établissement seront des postes de cadres,
- le nombre d'établissements 3.3 sera au minimum maintenu, soit 1700 bureaux,
- le nombre d'établissements en classe 4 doublera, soit 1800 bureaux.

### **1.5 - LA VALORISATION DES COMPETENCES DES AGENTS TRAVAILLANT EN BUREAUX ZUS**

Les caractéristiques et les conditions d'exercice des activités des bureaux implantés en ZUS nécessitent une maîtrise particulière des compétences de guichetier. La Poste propose les mesures suivantes, dans l'attente des résultats de la négociation à venir sur la revue de l'accord ZUS de 1999 :

- pas de comblement au guichet par un guichetier débutant, niveau 2.1, dans ces bureaux,
- valorisation des compétences des guichetiers 2.1 travaillant depuis plus de 2 ans dans ces bureaux dans les conditions normales de l'appréciation, par l'inscription de ces agents dans un dispositif de promotion 2.2 négocié dans le cadre de la refonte des dispositifs de promotion.

La mise en œuvre de ces mesures fait l'objet, en vue d'un éventuel accord social local, d'une négociation locale selon les situations spécifiques de chaque bureau, l'environnement et les conditions de travail des agents.

**1.6 - LA VALORISATION DES COMPETENCES DES AGENTS TRAVAILLANT EN BUREAUX « ATYPIQUES »**

Les mesures applicables au personnel des bureaux ZUS s'appliquent dans les mêmes termes aux agents des bureaux atypiques.

Leur mise en œuvre fait l'objet d'une négociation locale, en vue d'un éventuel accord social local, selon les situations spécifiques de chaque bureau, l'environnement et les conditions de travail des agents.

**Article 2 :*****Un plan de promotion ambitieux***

La Poste veut valoriser l'expérience acquise par son personnel depuis son entrée dans sa vie professionnelle. Pour atteindre cet objectif, la Direction du Réseau Grand Public s'engage dans une gestion individualisée des compétences de chaque collaborateur qui intégrera la Validation des Acquis de l'Expérience et permettra une mise en cohérence avec les niveaux de qualifications externes.

Ainsi, un agent recruté en 2.1 pourra atteindre, par la validation des compétences acquises, le niveau 2.2 puis le niveau 2.3 dans la ligne guichet et pourra accéder à d'autres fonctions de management ou commerciales, dans le cadre de son parcours de carrière.

Pour concrétiser cette évolution, La Poste s'engage à poursuivre, durant les trois années à venir, les vastes campagnes de promotions internes lancées dès fin 2003 afin d'accompagner la mise en place des nouveaux métiers et l'évolution professionnelle progressive de chaque acteur de la ligne guichet, de la ligne conseil et de la ligne managériale.

Les volumes de promotions résultant du présent accord, sur la période 2005/2007, et afin de garantir le développement attendu de l'élargissement de la gamme des services financiers, sont de 16 000 pour le guichet, 2 800 pour les forces de vente et 3 500 pour la ligne managériale. Ils viennent en complément des 8 000 promotions déjà réalisées en 2003 et 2004.

Leur mise en œuvre fait l'objet d'une négociation locale, en vue d'un éventuel accord social local, afin de préciser notamment les volumes de promotion. Dans ce cadre, les agents n'ayant pas pu se présenter aux dispositifs de promotion ouverts pour accéder aux nouvelles fonctions ne pourront faire l'objet d'un reclassement individuel au titre de la mise en place de ces nouvelles fonctions.

**Article 3 :*****Le développement du recrutement par alternance***

La Poste s'engage à maintenir et à développer les actuels dispositifs de recrutement par alternance :

- pour les guichetiers, développement des partenariats avec l'Education Nationale pour la mention complémentaire au bac services financiers,
- pour les conseillers financiers, développement du recrutement en apprentissage par BTS Banque et Négociation et relation client,

- pour les conseillers financiers, mise en place d'un contrat visant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle,
- pour les fonctions de CSP, développement du recrutement par alternance sur la base de licences professionnelles,
- pour les chefs d'établissement, développement du recrutement par alternance sur la base « maîtrise en sciences de gestion » en partenariat avec le réseau des Instituts d'Administration d'Entreprise.

La Poste s'engage à proposer sur la période 3 000 postes en alternance en cohérence avec l'accroissement prévu des effectifs de la chaîne commerciale.

**Article 4 :**

***Attribution d'une mesure exceptionnelle***

La satisfaction des clients, vis-à-vis des services que La Poste leur rend, est un élément essentiel pour l'avenir de La Poste.

Elle doit sans cesse être améliorée dans une action conjuguée du Courrier, des Colis, des Services Financiers et du Réseau. Pour marquer cette priorité et encourager chaque agent du réseau à rester toujours plus au service du client, La Poste décide d'attribuer à titre exceptionnel et à chaque agent du réseau quelle que soit sa fonction, et non bénéficiaire de la mesure exceptionnelle au titre de l'accord courrier, une prime de 150 euros nets avec la paie de février 2005 et de 150 euros nets avec la paie de décembre 2005.

Nos progrès dans la satisfaction des clients seront régulièrement mesurés afin de constater que nous sommes sur une voie positive. Cet esprit de service, au service des clients, devra être systématiquement promu par les chefs d'établissement et l'ensemble de la hiérarchie du réseau grand public.

Les agents bénéficiaires devront avoir une ancienneté minimale de 3 mois au moment de chaque versement.

Cette mesure uniforme quel que soit le grade et le temps de travail des agents ne concernera pas les cadres stratégiques et dirigeants.

***CHAPITRE 2 - UN NOUVEAU MODELE SOCIAL POUR  
LE GRAND PUBLIC FONDE SUR LA REDUCTION  
STRUCTURELLE DE LA PRECARITE***

En application des objectifs affichés de La Poste, le Réseau Grand Public choisit également de mettre en avant un modèle social fondé sur la réduction structurelle de la précarité.

Cette ambition passe par une organisation, du travail, plus axée sur le temps plein, favorisant le temps partiel choisi par les agents, et par une réduction volontaire du recours aux CDD.

Ce choix stratégique, sans précédent dans l'histoire de La Poste, impose donc à l'ensemble des parties signataires un volontarisme et une responsabilité dans la mise en œuvre de cette politique.

***La Fin du temps partiel imposé***

Tous les agents du Réseau Grand Public en Contrat à Durée Indéterminée ou en Contrat à Durée Indéterminé Intermittent (CDII) à temps partiel imposé, souhaitant passer à temps complet pourront y prétendre de plein droit.

Cette mesure sera déployée, dans le cadre d'une négociation locale, en 3 vagues successives, la 1<sup>ère</sup> étant lancée dès le 1<sup>er</sup> janvier 2005, les deux suivantes les 1<sup>er</sup> décembre 2005 et 1<sup>er</sup> décembre 2006. Les modalités de mise en œuvre de cet engagement restent à définir, mais ne devront pas déroger au code du travail.

Pour les personnels concernés par chacune de ces vagues, la Direction du Réseau Grand Public s'engage, selon les modalités définies, à prendre acte sous 3 mois, conformément au droit du travail, de la demande déposée.

La mise en œuvre effective se fera dans un délai maximum de 1 an après le dépôt de la demande. Les propositions de temps complets devront répondre à des conditions socialement acceptables, dans l'esprit d'une réelle amélioration des conditions de vie et de travail des agents concernés en conformité avec les dispositions légales.

*Sur la période 1000 CDD seront transformés en CDI*

Cette mesure concerne en priorité les salariés, hors personnel saisonnier et au-delà de l'accord social du Courrier, ayant travaillé de façon régulière sur les activités de guichet. Les modalités d'application de la présente mesure, particulièrement symbolique de la volonté de responsabilité sociale des signataires, devront faire l'objet d'accords locaux quant à la réduction structurelle de la précarité.

Dans chaque département, des indicateurs de suivi du taux et du nombre de CDD (notamment saisonniers) seront mis à disposition chaque semestre des organisations syndicales.

Le dispositif prévu au point supra s'appliquera également aux CDD transformés.

***CHAPITRE 3 - LES CHANTIERS DE NEGOCIATIONS***

**La santé au travail**

***Janvier 2005 / Décembre 2005***

Une négociation abordant l'ensemble des questions de santé au travail dans les bureaux de poste sera lancée dès janvier 2005.

Elle vise à placer les femmes et les hommes au centre des organisations du travail et devra aboutir à la mise en œuvre de mesures concrètes dès le 1<sup>er</sup> semestre 2006.

La question des incivilités, auxquelles sont confrontées de nombreux guichetiers, et du stress associé sera abordée de façon centrale.

**Le positionnement et l'avenir des cadres en bureaux de poste *Janvier 2005/ Juin 2005***

Les cadres en établissement ont un rôle fondamental à jouer pour la réussite de La Poste. Il est proposé dans le présent chantier d'ouvrir une réflexion sur l'avenir et le positionnement des cadres.

Dans ce chantier, La Poste propose d'étudier les modalités d'extension aux responsables de zones de vie 3.2 et 3.3 des dispositifs d'accompagnement de la mobilité ou de la promotion des cadres supérieurs, ainsi que du dispositif de part variable.

**La promotion, le recrutement**

*Janvier 2005 / Septembre 2005*

Les engagements du présent accord en matière de recrutement, de reconnaissance des compétences et de promotion courent jusqu'en 2007.

La Poste propose dans le présent chantier d'engager des réflexions complémentaires et de tracer les perspectives en la matière pour la période suivante.

Il conviendra par ailleurs de proposer une simplification des modes et processus de promotions tout en facilitant l'usage des droits de recours existants.

Le chantier de la simplification des modes et processus de promotion sera piloté par la DRH RS afin de garantir l'unité de La Poste.

**La formation et la Validation des Acquis de l'Expérience** *Janvier 2005 / Septembre 2005*

Il est essentiel que la Direction du Réseau Grand Public propose à chaque agent, fonctionnaire ou salarié, les moyens qui lui permettront d'acquérir et de développer de manière durable, ses connaissances et ses compétences, garanties de son insertion professionnelle.

Cette orientation se traduira concrètement par des engagements en termes de construction de parcours de professionnalisation par métier et d'une systématisation de formation et d'accompagnement personnalisé lors de toute prise de fonction (nouvel emploi ou changement de poste de travail).

Par ailleurs, La Poste souhaite développer la validation des acquis de l'expérience au sein de l'entreprise, dans le but de faciliter, pour chaque postier qui le souhaite, la reconnaissance de son expérience (professionnelle et non professionnelle) par une formation diplômante.

Il est proposé d'engager à la suite de la négociation nationale à La Poste un chantier de travail sur la mise en œuvre pratique de cette incitation.

Concrètement, la négociation devra définir le temps, les ressources matérielles, humaines et financières que la Direction du Réseau Grand Public souhaite dédier à la réalisation de cet objectif.

**L'Egalité Professionnelle Hommes / Femmes**

*Janvier 2005 / Septembre 2005*

Ce chantier sera engagé par la Direction du Réseau Grand Public à la suite de la négociation nationale à La Poste.

L'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fait le constat des disparités qui existent entre les hommes et les femmes dans le monde du travail et propose des actions concrètes.

La Direction du Réseau Grand Public devra également faire un constat lucide sur les disparités qui existent en son sein entre les hommes et les femmes.

Elle s'engage par son action à créer les conditions d'une plus grande égalité hommes/femmes et à se positionner ainsi en acteur leader en la matière.

La place des femmes dans la hiérarchie, le nombre et le rythme des promotions, les dispositifs existants permettant de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle (problématiques du développement des familles monoparentales, de la garde d'enfants, du logement, du transport...) seront, entre autre, autant de pistes qu'il sera possible d'ouvrir et de développer.

#### **Les agences postales et l'avenir des gérants d'agence postale** *Janvier 2005 / Septembre 2005*

La Poste s'engage à définir les modalités d'évolution des agences postales, dont la nature et le niveau d'activité, sont très variables. Elle s'engage, à ce titre à favoriser la transformation en bureau de proximité des agences postales à l'activité compatible avec ce statut. Elle s'engage en complément, à la suite de cette étude à traiter, dans les 6 mois, les situations individuelles des gérants d'agences postales. Ce traitement prendra en compte les conditions d'intégration comme salarié.

#### **Les activités d'appui au guichet (caisse, logistique...)** *Janvier 2005 / Décembre 2005*

Les projets en cours, du type de Focale, de Prolog, évolution des transports de fonds..., modifient les conditions d'exercice des activités de soutien dans les bureaux de poste. La Poste propose d'engager un chantier sur la prise en compte des logiques de compétences dans l'exercice de ces fonctions, dans le prolongement des travaux réalisés pour le guichet.

#### **Le facteur guichetier** *Janvier 2005/ Juin 2006*

La Poste considère que la réalisation d'un test de la fonction de facteur - guichetier est envisageable. Elle propose une démarche en deux temps, le premier temps d'une durée limitée permettra de définir le contenu et les missions dévolues à cette fonction, le second sera consacré à un test dans un département.

### **CHAPITRE 4 - LES MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD**

Une commission nationale de suivi constituée des représentants de La Poste et des organisations syndicales signataires est créée pour effectuer le suivi des dispositions de l'accord national.

Elle comprend deux représentants par organisation syndicale signataire. Elle est présidée par le Directeur Général de La Poste Grand public et du développement territorial. Cette commission se réunit chaque semestre ou à la demande de deux organisations signataires.

Une première réunion de la commission de suivi du présent accord sera organisée au plus tard dans les 6 mois à compter de sa signature et fixera les modalités de fonctionnement.



La Poste s'engage à apporter les informations nécessaires pour garantir aux partenaires sociaux l'application des dispositifs du présent accord et à proposer, à la suite des débats, les mesures correctrices qui pourraient s'avérer nécessaire.

Des commissions de suivi des dispositions de l'accord national et des éventuels accords locaux sont également créées au niveau des départements. Présidées par les directeurs départementaux, de La Poste, ces commissions comprendront des représentants des organisations syndicales signataires de l'accord national et pour le suivi des accords locaux, des représentants des organisations signataires des accords locaux.

**D - ACCORDS D'ENTREPRISE DE LA DIRECTION DE  
L'EXPLOITATION DES SERVICES FINANCIERS**

<b>PREAMBULE.....</b>	<b>89</b>
<b>CHAPITRE 1 - LES ENGAGEMENTS.....</b>	<b>91</b>
<b>CHAPITRE 2 - LES MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD .....</b>	<b>93</b>

**ACCORD – CADRE 2005 – 2007  
PORTANT SUR LE DEVELOPPEMENT DES SERVICES  
FINANCIERS ET SUR LA RELATION SOCIALE POUR LES  
METIERS DES SERVICES FINANCIERS  
(DIRECTION DE L'EXPLOITATION DES SERVICES  
FINANCIERS)**

Entre

La Poste, dont le siège est situé 44 Boulevard de Vaugirard à Paris,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord, <sup>(1)</sup>

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

\*            \*  
                  \*

**PREAMBULE**

Les Services Financiers de La Poste seront confrontés, dans les années à venir, à de fortes évolutions de leur environnement économique et social.

Pour répondre à ces évolutions, les services financiers de La Poste se sont engagés dans un effort de modernisation soutenu et sans précédent.

Ainsi, depuis plusieurs années, les postiers des services financiers, par leur implication et leur capacité d'adaptation, ont permis la réussite de vastes projets d'évolution des processus.

L'extension de la gamme de La Poste doit lui permettre de mieux ancrer demain son positionnement stratégique sur les activités des services financiers aux particuliers et aux entreprises (AFE), d'assurer son développement et de continuer à financer ses missions d'intérêt général (accueil de tous et lutte contre l'exclusion bancaire, paiement des allocataires sociaux, présence en zones urbaines sensibles, etc...), modération tarifaire et transparence des conditions clients.

Le présent accord entend réaffirmer l'engagement de La Poste dans une démarche résolue de valorisation et de reconnaissance des femmes et des hommes, en réaffirmant leur prédominance au cœur des organisations.

<sup>(1)</sup> organisations ci-après :

- Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Travailleurs des Postes et des Télécommunications (FO),
- Fédération Unifiée CFDT des Poste et des Télécommunications (FUPT – CFDT),
- Fédération CFTC des Postes et Télécommunications (CFTC – P/T),
- Syndicat national des cadres CFE – CGC de La Poste (CGC LA POSTE).

Cet accord ne constitue pas une approbation explicite ou implicite par les organisations syndicales signataires des projets d'évolution des Services Financiers choisis par La Poste et de leurs conséquences en termes de niveau d'emploi ou d'accompagnement social, ni de la création de l'Etablissement de Crédit Postal.

C'est ainsi que le métier « Services Financiers » prend l'engagement de contribuer aux chantiers nationaux suivants :

### **La revalorisation des métiers des services financiers**     *Janvier 2005 / Décembre 2005*

Cette négociation a pour objectif de définir les voies d'une valorisation et d'une reconnaissance plus forte des métiers actuels et futurs des services financiers, notamment par une amélioration du pyramidage des classifications et des emplois, dans la continuité du projet « avenir des métiers des services financiers ». Elle doit permettre l'identification, le développement et la reconnaissance du niveau professionnel des postiers. La structure fonctionnelle des centres progressera à cette occasion lors des CDSP.

### **La promotion et le recrutement**     *Janvier 2005 / Juin 2005*

Pour beaucoup d'agents, les mécanismes de promotion restent peu lisibles, complexes et largement liés aux dispositifs d'appréciation. Sur ce dernier point, la DESF s'engage à faire vivre dans les règles les commissions de recours et de les faire mieux connaître aux agents.

Un chantier de simplification des modes et processus de promotion est piloté par la DRHRS afin de garantir l'unité de La Poste.

Par ailleurs, la DESF apportera une attention soutenue à l'intégration des handicapés et des jeunes dans son recrutement interne et externe, tous statuts confondus, fonctionnaires et contractuels.

### **La formation et la validation des acquis de l'expérience**     *Janvier 2005 / Juin 2005*

Il est essentiel que la DESF continue de proposer à chaque agent, fonctionnaire ou salarié, les moyens qui lui permettront d'acquérir et de développer de manière durable, ses connaissances et ses compétences, garanties de son évolution professionnelle.

Cette orientation se traduira concrètement par des engagements en termes de construction de parcours de professionnalisation par métier et par une systématisation de la formation et de l'accompagnement personnalisé lors de toute prise de fonction (nouvel emploi ou changement de fonction).

Par ailleurs, La Poste souhaite développer la validation des acquis de l'expérience au sein de l'entreprise, dans le but de faciliter, pour chaque postier qui le souhaite, la reconnaissance de son expérience (professionnelle et non professionnelle) par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

Il est proposé d'engager à la suite de la négociation nationale à La Poste un chantier sur la mise en œuvre pratique de cette incitation.

Concrètement, la négociation devra définir le temps, les ressources matérielles, humaines et financières que la DESF continuera à dédier à la réalisation de cet objectif.

**L'égalité professionnelle Hommes / Femmes***Janvier 2005 / Juin 2005*

Ce chantier sera engagé pour les Centres Financiers à la suite de la négociation nationale à La Poste.

L'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fait le constat des disparités qui existent dans le monde du travail et propose des actions concrètes.

**▪ La santé au travail***Janvier 2005 / Décembre 2005*

La DESF connaît des spécificités dans ce domaine par rapport à l'ensemble de La Poste : si les effectifs de la prévention sont aux normes préconisées, ce qui lui donne un atout important, une vigilance particulière est nécessaire dans le domaine de la santé au travail, la moyenne d'âge des agents étant nettement supérieure à l'ensemble de La Poste (46,3 ans au lieu de 43,1 ans).

Une négociation abordant l'ensemble des questions de santé au travail est lancée dès janvier 2005. Elle vise à placer les femmes et les hommes au centre des organisations du travail et à prendre des mesures concrètes dès le premier semestre 2006 sur les thèmes de l'adaptation des postes de travail à la situation des handicapés, les effectifs de la prévention, la santé au travail (notamment la prise en compte du stress, l'accueil téléphonique des clients difficiles, le travail sur écran...).

Par ailleurs la DESF souhaite étendre l'octroi des garanties spécifiques décrites dans le texte de la CDSP du 25 novembre 2004 aux agents qui travaillent dans les centres financiers en bordure de ZUS, notamment Marseille et La Source. La Poste y propose des mesures RH de valorisation des compétences à décliner localement, selon les situations spécifiques de chaque centre, l'environnement et les conditions de travail des agents.

**CHAPITRE 1 - LES ENGAGEMENTS**

La DESF :

- Garantit à tous les agents qui le souhaitent de travailler dans leur centre, sur une fonction qualifiante dans le domaine des services financiers.
- Favorisera les mobilités professionnelles et promotionnelles choisies entre les Services Financiers et La Poste Grand Public.
- S'engage à continuer de promouvoir et développer les activités des Centres Financiers, notamment à travers des opérations de réinternalisation : chèques bancaires, plan de secours chèques... et des opérations de développement : monétique ... .

Dans cet esprit, des chantiers seront conduits par la DESF pour la recherche de nouveaux produits et services, générateurs d'activité pour les Centres Financiers.

- S'engage à ouvrir une réflexion sur l'avenir et le positionnement des cadres en Centres Financiers dans le souci de voir affirmer leur rôle fondamental en établissements.

- Propose une évolution de la structure fonctionnelle des Services Spécialisés, des AFE (Activités Financières Entreprises) / SCPE ( Services Clientèles Professionnels et Entreprises) et de la filière Production, avec l'introduction de fonctions en 2.3 dès 2005.
- S'engage à mener dès 2005 une réflexion sur le doublement du nombre de promotions offertes (soit 1500 minimum par an, dont 400 promotions de la classe 1 - qui représente au global une population de 2400 agents - vers la classe 2), dans le but de permettre à chaque agent une progression professionnelle au cours de sa carrière, et étudiera la mise en place d'un dispositif permettant la préparation des agents aux opérations de promotion.

En complément, la DESF soumettra une demande à la DRHRS afin que le niveau de compétence 2.1 / 2.2 soit le plus rapidement activé.

- S'engage à ce que chaque centre financier recrute au minimum un agent COTOREP par an en 2005, 2006 et 2007, en référence à « l'accord national en faveur de l'emploi des personnels en situation de handicap ou en situation d'inaptitude à leur poste de travail » signé entre La Poste et les organisations professionnelles (FO, CFDT, CFTC et CGC) le 28 avril 2004.
- Garantit le développement du temps partiel choisi, à la demande exclusive des agents, et s'engage à ne pas recourir au temps partiel imposé.
- S'engage à recourir exceptionnellement à la Force de Travail Variable (FTV, incluant CDD et intérim), et dans tous les cas, dans la limite de 4% de la Force Globale de Travail (FGT) de la DESF dès 2005.

En complément la DESF s'engage à entamer la transformation en CDI de CDD supérieurs à 12 mois, et des personnes dont le CDD a été reconduit sur plus de 6 mois cumulés ou ayant eu trois contrats de travail successifs - hors contrats saisonniers - (depuis 2002), et ceci pour un minimum de 100 transformations par an sur les années 2005, 2006 et 2007.

- Maintient les dispositifs de recrutement par alternance, au sein des services financiers, ayant pour vocation la formation et l'insertion des jeunes bénéficiaires de ces contrats.
- En référence au chantier ouvert sur l'égalité professionnelle Hommes / Femmes, s'engage à améliorer la situation actuelle [population à 70% féminine et 42% parmi les cadres supérieurs (33% à La Poste), 62% parmi les cadres (36% à La Poste)].

La place des femmes dans la hiérarchie, le nombre et le rythme des promotions, les dispositifs existants permettant de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle (problématique du développement des familles monoparentales, de la garde d'enfants, du logement, du transport...) seront, entre autres, autant de pistes qu'il sera possible d'ouvrir et de développer.

- S'engage à prendre en compte, dans le même esprit que lors de la mise en place des plans de déplacement entreprise (PDE), les contraintes particulières des agents, notamment féminins, des centres.

La DESF expérimentera dès 2005, dans plusieurs centres financiers, la mise en place d'une offre de services au personnel permettant de faciliter la vie au quotidien et d'alléger la double charge vie professionnelle / vie familiale.

Les expériences seront menées en lien avec des établissements spécialisés recevant des jeunes en difficultés ou des associations (offres de services quotidiens diversifiés).

- S'engage à renforcer la qualité et la régularité du dialogue social entre les organisations professionnelles et la DESF, tant au niveau national que local. En dehors des réunions programmées, à tout moment, des réunions spécifiques pourront être tenues à la demande des partenaires sociaux.
- Se fixe pour objectif la satisfaction de tous les clients, usagers et utilisateurs des services de La Poste, ce qui est un élément essentiel pour l'avenir des Services Financiers. Elle doit être sans cesse améliorée dans une action conjuguée des personnels des bureaux de poste et des centres financiers, dans le cadre de la complémentarité et du renforcement de l'unité de La Poste.

Afin de reconnaître et de prendre en compte l'implication de chacun dans l'amélioration continue de la performance et de la qualité des Services Financiers, et d'encourager le souci permanent de donner satisfaction à tout client pour répondre à ses besoins, la DESF décide d'attribuer à titre exceptionnel et à chaque agent des Services Financiers d'Exploitation (CRSF, Centres Financiers Nationaux, Siège de la DCFN, Siège de la DESF), une prime de 150 euros nets avec la paie de mars 2005 et de 150 euros nets avec la paie de décembre 2005.

Les agents devront avoir une ancienneté minimale de 3 mois au moment de chaque versement.

Cette mesure uniforme quels que soient le grade et le temps de travail des agents ne concernera pas les cadres stratégiques et dirigeants.

## ***CHAPITRE 2 - LES MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD***

Une commission nationale de suivi constituée des représentants de La Poste et des organisations syndicales signataires est créée pour effectuer le suivi des dispositions de l'accord national (Chapitre 1 du texte : les engagements de la DESF), et notamment le déploiement du présent accord au niveau local.

Elle comprend deux représentants par organisation syndicale signataire. Elle est présidée par le Directeur de la DESF. Cette commission se réunit chaque semestre ou à la demande de deux organisations signataires.

Une première réunion de la commission de suivi du présent accord sera organisée au plus tard dans les 6 mois à compter de sa signature et fixera les modalités de fonctionnement.

La DESF s'engage à apporter les informations nécessaires tant au niveau local que national pour garantir aux partenaires sociaux l'application des dispositifs du présent accord et à proposer, à la suite des débats, les mesures correctrices adéquates.

Des commissions de suivi des dispositions de l'accord national et des éventuels accords locaux seront également programmées dans les Centres Financiers. Présidées par les directeurs des centres, ces commissions comprendront des représentants des organisations syndicales signataires de l'accord national et pour le suivi des accords locaux, des représentants des organisations signataires des accords locaux. En tout état de cause, la hiérarchie des normes sera respectée sur les chantiers et les engagements du présent accord.