

Sommaire

▼ LE CONTRAT DE TRAVAIL

4 - 7

- Les éléments constitutifs
- Les différents cas de rupture
- Les conséquences de la rupture

▼ LE SALAIRE

8 - 10

- Minimum conventionnel
- Complément pour charge familiale
- Prime ultramarine
- Complément Poste
- Nouvelle grille de rémunération
- Les heures supplémentaires
- Le travail de nuit ou le jour de repos hebdomadaire

▼ L'INTÉRESSEMENT

11

- L'intéressement pour tous les postiers : un pari sur l'avenir !

▼ L'ÉPARGNE SALARIALE

12 - 13

- Mise en oeuvre du PEG et du PERCO
- Le plan épargne groupe (PEG)
- Le plan épargne pour la retraite (PERCO)

▼ L'APPRÉCIATION

14

- La grille d'évaluation
- Les recours

▼ LA DISCIPLINE

15 - 16

- Sanctions
- Procédure disciplinaire
- Prescription des faits
- Prescription des sanctions

▼ LA PROMOTION

17 - 18

- Une organisation selon des processus bien précis
- Les différents dispositifs
- Les effets pécuniaires de la promotion

▼ LES ABSENCES

19 - 21

- Les congés annuels
- Les autorisations spéciales d'absence

▼ SANTÉ ET PRÉVOYANCE

22 - 24

- Les congés de maladie
- La médecine de prévention professionnelle
- Le congé parental
- Le congé de maternité ou d'adoption
- Congés pour accident du travail

▼ LES PRESTATIONS SOCIALES

25 - 29

- CESU : Chèque emploi service universel
- Garde des jeunes enfants
- Allocation de scolarité
- Allocation vacances au personnel débutant
- Le chèque-vacances
- Le téléphone
- La restauration collective
- L'hébergement et le logement
- La garde et les loisirs de vos enfants
- Information sociale de proximité
- Les loisirs
- Le Portail Malin



CONTACTS

Contractuel postier à part entière

Bonjour !

Bienvenue parmi nous ! La majorité d'entre vous sera nommée dans les établissements courrier, colis ou grand public de La Poste.

Tu es contractuel régi par le droit du travail et la convention collective (C.C) et la CFDT a souvent constaté que tes droits ou avantages étaient inférieurs à ceux des fonctionnaires. C'est pourquoi elle a fait de l'harmonisation des deux statuts un de ses objectifs prioritaires. Si tu le souhaites, les militants CFDT seront à ta disposition pour te l'expliquer.

Nous avons conçu cette brochure afin de faciliter ton intégration dans le groupe La Poste. Bien sûr, elle ne prétend pas être exhaustive et nous sommes disponibles pour te fournir les renseignements que tu souhaites avoir. N'hésite pas à prendre contact avec un(e) militant(e) CFDT, cela fait partie de son travail. En attendant de te revoir dans les services, nous te souhaitons une bonne lecture et à bientôt !



Sur le site internet du syndicat :

👉 Téléchargez :

- cette brochure
- tous nos tracts
- le bulletin d'adhésion à la CFDT
- les textes des accords salariaux
- les conventions collectives et les différents accords à La poste

👉 Retrouvez des liens vers les sites :

- de la fédération communication, conseil, culture
- interprofessionnels de la CFDT Paris et Ile-de-France

www.cfdtsf3c.org

Il existe trois types de contrats :

- ⇒ Le contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- ⇒ Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) ;
- ⇒ Le contrat à durée déterminée (CDD).

Les éléments constitutifs

Lors de ton entrée en fonction, La Poste te présente un contrat de travail. Il doit comporter un certain nombre d'informations appelées **éléments constitutifs**, à savoir :

- la nature du contrat ;
- la fonction exercée et le niveau de qualification ou de classification ;
- le lieu de travail ainsi que les dispositions particulières relatives aux déplacements ou à la mobilité ;
- la rémunération ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- la durée hebdomadaire du travail et les horaires journaliers ;
- le secret professionnel.

et suivant les cas :

- la classification ;
- les éléments de l'ancienneté définie à l'article 24 de la convention collective ;
- l'énumération des avantages en nature ;
- la clause de non-concurrence.

Tu dois accuser réception de ce document pour accord dans un délai maximal de huit jours. Passé ce délai, si tu es entré en fonction, tu es considéré comme ayant donné ton accord sur les conditions fixées au contrat de travail.

(P.-S. Si un agent contractuel ne se présente pas à l'embauche, le contrat est réputé inexistant).

Les différents cas de rupture

- rupture pendant la période d'essai ;
- rupture anticipée du CDD ;
- démission ;
- suppression d'emploi ;
- compression du personnel ;

➔ Rupture pendant la période d'essai

La rupture du contrat de travail peut intervenir à tout moment en cours ou à la fin de la période d'essai, soit à l'initiative de l'employeur soit à l'initiative de l'agent contractuel (**article 63 de la CC**). Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'une dénonciation du contrat à durée indéterminée par l'exploitant ou d'un départ volontaire, tu as le droit de t'absenter en une ou plusieurs fois, pour rechercher un emploi, pendant vingt-cinq heures durant la période de préavis de quinze jours, ou cinquante heures si le préavis est porté à un mois. Ces absences sont rémunérées comme temps de travail. Elles cessent d'être autorisées dès que tu as trouvé un emploi.



La garde et les loisirs de vos enfants

- ⇒ **Point Infos Service** (petite enfance) : 01 45 92 59 57 ou 0800 000 505
- ⇒ **AVEA** (colonies de vacances) : 01 44 54 87 51 / 52 / 53
- ⇒ **Centre de loisirs de Villecresnes** : www.avea.asso.fr

Information sociale de proximité

Sachez que dans les grands établissements, un correspondant social (COSO) ou un agent RH est à votre disposition pour relayer l'information et vous aider dans l'instruction de vos demandes.

Les loisirs

Vous pouvez bénéficier de tarifs préférentiels sur les spectacles, les voyages, le sport, etc. mails : touloloisirs@orange.fr (tél. : 01 45 05 72 74).

Site internet

Le portail malin des activités sociales :

<http://www.portail-malin.com>

⇒ nom utilisateur :

OFFRE

⇒ mot de passe :

sociale



La restauration collective

Elle constitue une obligation légale pour l'employeur liée au nombre de salariés. La restauration collective, de surcroît associative est gage d'une prestation de qualité au plus juste prix. Grâce à elle, une population importante peut se restaurer dans des conditions de coût et d'hygiène alimentaire satisfaisantes.

Le titre-restaurant

Pour les postiers ne pouvant bénéficier de cette restauration collective un titre restaurant est mis en place dont la valeur faciale est de 4,25 € (indice ≤ 387) et de 3,40 € (indice > 387). Le nombre de titres restaurant autorisé est fonction du nombre de jours de présence effective.

La CFDT a obtenu le 11 juillet 2003, au Comité de gestion des activités sociales (COGAS) dont nous assumons la vice-présidence, l'extension du bénéfice de la politique d'action sociale à tous ses salariés permanents. Cela concerne l'ensemble des prestations d'action sociale affectées à La Poste en complément des prestations de la CAF locale quelle que soit la durée de travail en CDI. Cela concerne aussi l'offre associative.

L'hébergement et le logement

Dès votre arrivée, vous pouvez demander à être admis dans un foyer de La Poste pour une redevance d'occupation qui varie de 138 € à 375 € par mois en fonction de votre grade. Vous pouvez bénéficier de l'allocation logement CAF. La Poste s'engage à vous garantir un séjour d'un an minimum, renouvelable 1 an sur demande, assujettie à une augmentation de loyer. Au troisième mois dans le foyer, vous devez déposer une demande de logement auprès du Service Logement Poste qui gère un parc de logements sociaux et une demande en mairie pour avoir un numéro unique interbailleur.

Lorsqu'un logement SLP est attribué, vous pouvez bénéficier du LOCAPASS qui finance le dépôt de garantie et assure, sur une durée maximale de trois ans, le paiement du loyer et des charges. A l'initiative de la CFDT, la GRL (garantie de risques locatifs) permet aux bailleurs du secteur privé de percevoir le montant du loyer pendant trois ans en cas de non-paiement.

Sur le secteur privé, une aide appelée ALIF (Aide au logement en Ile-de-France) est donnée aux postiers de la classe I à la classe III. Elle est versée sur 48 mois de manière dégressive. Il est donc impératif d'avoir fait une demande au SLP. Une aide de 75 € bruts est versée sur 24 mois au groupe A débutants.



→ Rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu que dans les cas suivants : accord des parties, cas de faute grave ou de force majeure (**article 64 de la CC**).

Si ton contrat a une date précise de fin, la rupture anticipée est celle qui intervient avant cette date et ce, même si l'objet du contrat est réalisé avant cette échéance. Lorsqu'il s'agit d'un contrat à terme imprécis, il y a rupture lorsque le contrat est interrompu pendant la durée minimale prévue au contrat de travail. Au-delà de cette durée, le caractère anticipé ou non de la rupture s'apprécie par rapport à la réalisation de l'objet. En cas de rupture anticipée par l'exploitant (ta direction), l'agent contractuel a droit, sauf cas de faute grave ou de force majeure, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal au montant des rémunérations restant à échoir, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat.

→ Démission

Tout agent contractuel qui désire quitter La Poste doit en informer l'exploitant par écrit (**article 65 de la CC**).

Pendant la période du préavis, tu as aussi le droit de t'absenter pour rechercher un emploi.

→ Suppression d'emploi

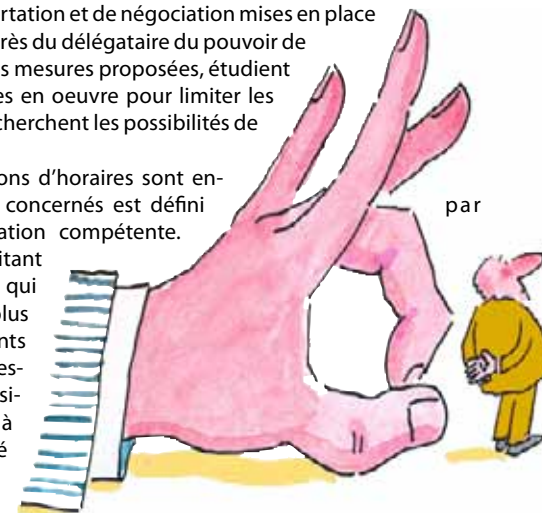
Lorsqu'il y a suppression d'un poste ou de plusieurs postes de travail, il peut y avoir pour conséquence un licenciement. Il doit être obligatoirement procédé à la recherche d'un poste de reclassement, soit au sein de l'établissement qui t'emploie soit dans les établissements avoisinants qui comportent des fonctions similaires à celles que tu détiens ou susceptibles de t'être confiées. Si aucun poste de reclassement n'a pu t'être offert ou si tu refuses une proposition de reclassement, tu as droit à un préavis et à l'indemnité de licenciement.

→ Compression de personnel

Article 67 de la CC : « Les instances de concertation et de négociation mises en place dans les échelons déconcentrés placées auprès du délégataire du pouvoir de chaque exploitant vérifient le bien fondé des mesures proposées, étudient toutes les mesures susceptibles d'être mises en oeuvre pour limiter les licenciements et réductions d'horaires et recherchent les possibilités de reclassement.

Lorsque des licenciements ou des réductions d'horaires sont envisagés, l'ordre de classement des agents concernés est défini l'instance de concertation et de négociation compétente.

Dans les opérations de cette nature, l'exploitant procède aux mouvements de personnel qui permettent le maintien en fonction du plus grand nombre des collaborateurs. Les agents contractuels licenciés par suite de compression d'effectifs ou qui refusent une proposition de reclassement ont droit à un préavis, à l'indemnité de licenciement et à une priorité de réembauche au sein de l'entreprise qui les emploie. »



Les conséquences de la rupture

→ Procédure de licenciement

Article 68 de la CC:

«Lorsque le licenciement est envisagé pour insuffisance professionnelle après la période d'essai, pour inaptitude physique constatée par le service médical compétent ou pour toute sanction disciplinaire autre que l'avertissement ou le blâme, la commission consultative paritaire compétente est obligatoirement consultée. Par ailleurs, cette consultation est obligatoire, quel que soit le motif du licenciement, lorsqu'il s'agit d'un représentant du personnel, sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires applicables au licenciement d'un salarié protégé, ou d'un agent contractuel en déplacement professionnel en France ou à l'étranger. Sauf en cas d'abandon du poste dûment constaté non consécutif à des cas de force majeure particuliers au pays où se trouve l'agent contractuel, la procédure de licenciement ne pourra être engagée qu'après rapatriement en métropole».



→ Préavis de licenciement ou de démission

Article 69 de la CC: «Après la période d'essai, le délai du préavis réciproque en cas de démission ou de licenciement pour un motif autre que la faute grave ou la force majeure est fixé selon le tableau ci-après.

ANCIENNETE	DEMISSION / LICENCIEMENT
Ancienneté de service confirmée inférieure à 6 mois	
■ Autres personnels	8 jours
■ Ingénieurs et cadres supérieurs	15 jours
Ancienneté de service continu comprise entre 6 mois et 2 ans	
■ Autres personnels	1 mois
■ Ingénieurs et cadres supérieurs	2 mois
Ancienneté de service continu supérieure à 2 ans	
■ Autres personnels	2 mois
■ Ingénieurs et cadres supérieurs	3 mois

Le chèque-vacances

Le chèque-vacances c'est quoi ?

Le chèque-vacances est une prestation offerte par La Poste à son personnel dans le cadre du budget social. Les Chèques sont ventilés sous la forme de coupure de 10 € ou 20 €, qui permet de payer des établissements de tourisme et de loisirs qui affichent « Bienvenue Chèque-Vacances » sur l'ensemble du territoire français, répertoriés dans l'annuaire du chèque-vacances.

Vous l'utilisez pour :

- ⇒ l'hébergement (locations, hôtels, camping, gîtes ruraux, villages de vacances...);
- ⇒ la restauration (restaurants, hôtels, traiteurs...);
- ⇒ les transports (SNCF, Air France, péages d'autoroute, bateaux...);
- ⇒ les loisirs (bases de loisirs, écoles de ski, locations de matériel de sport et de loisirs...);
- ⇒ la culture (musées, concerts, festivals...);
- ⇒ les centres de vacances pour enfants.

Quand peut-il être utilisé ?

A n'importe quel moment de l'année; il reste valable durant deux années pleines. Chaque demandeur ne peut déposer qu'un seul dossier chèques-vacances par année civile. La date du premier prélèvement détermine l'année du plan d'épargne.

Bénéficiaires – conditions

A compter du 1^{er} juillet, les conditions de calcul des bonifications sont modifiées pour les postiers actifs ayant plus de 3 ans d'ancienneté. Ce qui change également : ce n'est plus le seul revenu fiscal de référence (RFR) qui est pris en compte, mais le quotient familial, qui intègre le nombre de part du foyer.

Sept tranches de quotient familial ont été déterminées et à chacune correspond un pourcentage de bonification, de 15 % à 45 % (contre 35 % maximum avant). En fonction du pourcentage de bonification auquel il peut prétendre, le demandeur choisit la durée et le montant mensuel de son épargne (entre 28 et 278 euros par mois).

Le téléphone

A partir du 1^{er} janvier 2008, une prime « Communication et technologies de l'information » est créée au bénéfice de tous les postiers ayant plus de 3 mois d'ancienneté. Son montant mensuel est de 16 euros bruts pour les classes I à III. Cette prime se substitue à l'avantage téléphonique qui existait précédemment.

En plus de cette prime, les postiers bénéficient, s'ils le souhaitent, d'offres à tarifs préférentiels dans les trois domaines de la téléphonie fixe, de la téléphonie mobile et de l'accès à internet.

Allocation de scolarité

L'allocation de scolarité pour l'année 2010-2011, cumulable avec l'allocation de rentrée scolaire versée par la CAF s'applique à compter du 1^{er} septembre 2011 suivant le tableau ci-dessous :

NATURE DES ETUDES	MONTANTS ANNUELS	CONDITIONS DE RESSOURCES
Études secondaires		
Premier cycle	133 €	Q/F ≤ 6 120€
Second cycle	342 € (342 - (QF- 6 820))	Q/F ≤ 6 820€
Études supérieures		
Allocation différentielle	887 € (887-(QF-7 480))	Q/F ≤ 7 480€
Orphelins de Père et Mère		
Etudes secondaires	633 €	sans conditions de ressources
Etudes supérieures	1 096 €	

Chèque-vacances aux postiers débutants

⇒ Nature :

Le chèque-vacances « spécial débutants » est un titre de paiement nominatif qui repose sur une épargne préalable, abondée d'une contribution de La Poste à 50 %. **Son attribution n'est pas soumise à conditions de ressources.**

⇒ Bénéficiaires :

Le plan d'épargne chèque-vacances « spécial débutants » concerne les **salariés des classes I et II, sous contrat à durée indéterminée (CDI) depuis moins de 3 ans** à la date d'ouverture du plan. La date d'ouverture du plan est celle qui correspond au 1^{er} prélèvement (toujours le 7 du mois).

⇒ Conditions de l'épargne :

- durée du plan : 4, 6, 8, 10 ou 12 mois consécutifs ;
- montants mensuels d'épargne possibles : 20, 30, 40, 50 ou 60 euros ;
- la première mensualité est majorée de 3 euros au titre de la participation aux frais d'envoi.

⇒ Bonification de La Poste :

- 50 % de l'épargne constituée.



En cas de licenciement, la durée de préavis est augmentée d'un mois pour les agents contractuels âgés de 50 à 55 ans, et de trois mois à partir de 55 ans. A la demande de l'agent contractuel, l'exploitant peut dispenser celui-ci d'effectuer tout ou partie du préavis. Pendant la durée du préavis, l'agent contractuel a droit à deux heures d'absence par jour, cumulables, pour chercher un autre emploi. Ces heures sont rémunérées ».

→ Indemnité de licenciement

Article 70 de la CC : « Les agents contractuels recrutés à durée indéterminée et qui sont licenciés avant 65 ans, bénéficient d'une indemnité de licenciement, s'ils comptent au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue à La Poste et dans les conditions prévues par le code du travail.

L'indemnité de licenciement est versée en une seule fois au moment de la dernière paie. Elle est cumulable avec l'indemnité de préavis, les allocations de chômage et une pension de vieillesse ou de réversion. Son montant est égal à la moitié de la rémunération mensuelle brute pour chacune des douze premières années d'ancienneté et au tiers de cette même rémunération pour chacune des années suivantes. Toutefois, le montant maximal de l'indemnité de licenciement est fixé à quinze fois la rémunération mensuelle de référence.

La rémunération de référence est le tiers des trois derniers mois ou le douzième des douze derniers mois si ce mode de calcul est le plus avantageux pour l'intéressé, étant entendu que, toutes primes ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel, qui auraient été versées à l'agent contractuel pendant la période considérée, ne sont prises en compte qu'au prorata temporis.

Si l'agent contractuel qui a subi une réduction d'activité est licencié dans l'année qui suit cette réduction d'activité, l'indemnité de licenciement est calculée sur la rémunération mensuelle qu'il détenait au moment de la réduction d'activité. Toutefois si l'agent contractuel qui a subi une réduction d'activité est un ex-agent contractuel de droit public de La Poste qui a opté pour la convention collective dans le cadre des dispositions de l'article 44 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 et qui à ce titre relève de l'annexe « Autres personnels », l'alinéa précédent ne s'applique pas. Pour ces personnels le régime d'indemnisation en cas de réduction d'activité ou de licenciement est précisé par le point 14 du relevé d'engagement convention ».



La CFDT, comme tous les ans, s'engage dans la négociation salariale de manière déterminée. Les propositions de La Poste après négociations permettent, au 1^{er} avril et au 1^{er} septembre 2011, de revaloriser les minima conventionnels suivants :

Minimum conventionnel

Au 1 ^{er} avril 2011 valeur du point : 45,04 €	Au 1 ^{er} septembre 2011 valeur du point : 45,59 €
I.2 : 16 544 €	I.2 : 16 746 €
I.3 : 16 808 €	I.3 : 17 013 €
II.1 : 17 281 €	II.1 : 17 492 €
II.2 : 17 546 €	II.2 : 17 760 €
II.3 : 18 093 €	II.3 : 18 314 €



Complément pour charges de famille

Il est attribué, pour un agent à temps complet, à compter du 1^{er} juillet 2011 aux taux suivants:

deux enfants	trois enfants	au-delà de trois enfants
102 € par mois	216,50 € par mois	152,50 €

Prime ultramarine

1 ^{er} janvier 2011	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} septembre 2011
251,98 €	253,49 €	256,53 €

Complément poste

Cela fait des années que la CFDT revendique un plan de convergence permettant au complément des contractuels de rattraper celui des fonctionnaires. En 2004, les agents contractuels I.2 et II.1 ont eu un complément poste égal à celui des fonctionnaires de même niveau et un complément bi-annuel identique.

Les droits sont réglés chaque mois pour la partie mensuelle et en septembre pour la partie bi-annuelle* au titre de l'activité du premier semestre de l'année, puis en février de l'année suivante pour la partie bi-annuelle de l'activité du second semestre de l'année.

Complément poste	I.2	I.3	II.1
Montant mensuel à/c du 1 ^{er} juillet 2011	72,08 €	78,64 €	84,58 €
Montant du complément bi-annuel payé en février et en septembre	363,02 €	363,02 €	363,02 €

* Cette partie bi-annuelle, c'est la prime de résultat d'exploitation. Elle est pour certains grades, intégrée dans le complément poste (II.2, II.3, III.1 etc.)

CESU : Chèque Emploi Service Universel

- ⇒ Le **CESU** fusionne et remplace le chèque emploi service (CES) et le titre emploi service (TES);
- ⇒ **Le CESU est un titre de paiement** nominatif à la valeur prédéfinie (15 €);
- ⇒ **Il permet de payer des prestations** dans le domaine de l'enfance : garde d'enfant (crèches, haltes-garderies, jardins d'enfant, assistantes maternelle, garderies périscolaires), soutien scolaire et cours à domicile. Le CESU peut se cumuler avec les prestations familiales CAF.
- ⇒ **Le CESU permet également de payer des services à la personne** dans le domaine de l'habitat (préparation de repas, repassage, jardinage), et dans le domaine de la dépendance (assistance aux personnes âgées ou handicapées...).
- ⇒ **Tous les salariés permanents en activité peuvent demander** jusqu'à 80 titres par an auprès de leur correspondant RH. La moitié des titres bénéficie d'une aide financière de La Poste : (2, 4 ou 10 euros en fonction du quotient familial).

Garde des jeunes enfants

Depuis le 1^{er} décembre 2005, la prestation garde des jeunes enfants contribue au financement de la garde d'enfants de 0 à 6 ans. Elle est versée mensuellement s'il s'agit d'une garde d'enfant :

- ⇒ par une assistante maternelle agréée ;
- ⇒ par une structure agréée ;
- ⇒ à domicile (dans ce cas la prestation est versée par famille et non par enfant).



Les nouveaux plafonds de ressources de la prestation « garde des jeunes enfants » s'appliquent à compter du 1^{er} septembre 2011 :

Plafonds des ressources de la Famille	Aide modulable accordée par La Poste
● Plafond de ressources ≤ 30 412 €	0,40 € / heure
● Plafond des ressources > 30 412 € et ≤ 67 582 €	0,34 € / heure
● Plafond de ressources > 67 582 €	0,25 € / heure

► Majoration des plafonds de ressources de **8 104 €** par enfant supplémentaire au-delà du quatrième enfant.

► Depuis le 1^{er} novembre 2008, le bénéfice de la prestation est ouvert aux deux membres d'un couple postier.

► Une aide complémentaire (1 € par heure de garde) peut vous être versée en cas d'horaire décalé (avant 7 h et après 19 h).

→ Contrôle

Deux catégories de contrôle :

⇒ contrôle administratif

Vérification de présence de l'agent à son domicile, en dehors des tranches horaires de sortie autorisée sur le certificat médical.

⇒ contrôle médical

L'agent est invité à se présenter devant le comité médical, en cas d'impossibilité celui-ci peut être visité à domicile, par un médecin habilité pour ces contrôles.

En cas de maladie, l'agent doit :

- ⇒ aviser le plus rapidement son bureau ;
- ⇒ fournir dans les 48 heures un certificat médical accompagné d'une demande de congé de maladie établie sur papier libre ;
- ⇒ remettre au bureau d'ordre un des volets du certificat médical (réservé à l'employeur).

La médecine de prévention professionnelle

Sachez qu'en cas de problèmes de santé liés à vos conditions de travail, vous pouvez saisir le médecin de travail chargé de votre établissement.

Le congé parental

Il est accordé de droit sur demande de la mère ou du père à la naissance d'un enfant. La durée maximum est de trois ans. Pendant la durée du congé, le salaire est suspendu mais, à compter de la rentrée 2009, l'agent garde sa couverture sociale.

Le congé de maternité ou d'adoption

En cas de congés de maternité ou d'adoption, lorsque l'agent contractuel compte trois mois d'ancienneté ou 75 jours rémunérés, l'exploitant assure l'équivalent de 100 % du salaire net pendant la durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Le salaire de référence est le salaire moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois selon le mode de calcul le plus favorable à l'agent. A l'issue du congé légal, les agents contractuels féminins peuvent obtenir quatre semaines supplémentaires pour couches pathologiques (sur présentation d'un certificat médical). Au terme de ces congés, l'agent est réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent.

→ Facilités de service liées à la maternité

Quel que soit leur contrat de travail, les agents féminins bénéficient des mêmes facilités de service que l'ensemble des personnels titulaires durant la grossesse et après l'accouchement.

Congés pour accident de travail

Pendant l'interruption de service liée à un accident du travail, l'agent contractuel bénéficie, par les soins de la caisse primaire dont il relève, des indemnités journalières telles qu'elles sont prévues par les dispositions des articles L. 433-1 et suivants et R. 433-1 du code de la sécurité sociale. L'employeur complète les prestations versées par la caisse primaire d'assurance maladie à hauteur de 100 % du salaire net pendant 90 jours dès l'entrée en fonction.

Pour les agents sous contrat à durée déterminée, le paiement du complément Poste continuera de s'effectuer mensuellement, les montants mensuels étant les suivants :

Montant mensuel	I.2	I.3	II.1
Année 2011	121,90 €	128,35 €	134,18 €

Nouvelle grille de rémunération

Depuis plus de 10 ans, la CFDT s'emploie à construire un socle de droits nouveaux et de garanties collectives pour les agents contractuels de La Poste. Avec la nouvelle grille de rémunération qui s'applique définitivement en avril 2011 la CFDT agit, une fois encore, pour que les agents contractuels soient reconnus comme des postiers à part entière.

Pour les niveaux I.2 à II.3, le salaire de base brut annuel est déterminé par la valeur des coefficients ci-dessous multipliés par la valeur du point en cours en euros brut annuel en vigueur.

Ancienneté	Minima	1 an	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans	24 ans	28 ans
I.2	367,32	369,80	372,43	376,39	385,39	392,07	398,75	405,53	411,39	415,63	419,79
I.3	373,18	377,99	386,90	391,94	400,40	407,02	413,64	420,36	427,38	431,78	436,10
II.1	383,69	393,75	407,13	412,15	420,40	427,10	433,70	440,30	447,40	452,01	456,53
II.2	389,56	408,63	426,40	431,72	439,70	446,30	452,90	459,60	466,60	471,41	476,12
II.3	401,70	424,70	447,80	458,00	467,50	477,00	485,00	493,00	500,00	505,15	510,20

La valeur du point de coefficient sera de **45,04 €** au 1^{er} avril 2011 et de **45,59 €** au 1^{er} septembre 2011.

→ Pour les cadres :

Salaires garantis pour les agents des classes III.1 à III.3 à compter du 1^{er} avril 2011 :

Bruts annuels Minima	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	10 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté	20 ans d'ancienneté
III.1 18 835 €	20 010 €	20 428 €	20 730 €	21 543 €	22 465 €
III.2 20 322 €	21 436 €	21 791 €	22 143 €	23 112 €	24 076 €
III.3 21 734 €	22 907 €	23 314 €	23 720 €	24 741 €	25 760 €



Les heures supplémentaires

A la question « Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire ? » tout le monde répond c'est du travail en plus. Mais pour savoir si ce travail supplémentaire va générer un paiement majoré à son niveau, mieux vaut rappeler les nouvelles dispositions issues de la loi Aubry applicables aux agents contractuels de droit privé à La Poste.

→ Définition

Un rappel tout d'abord : l'heure effectuée est dite supplémentaire si elle dépasse l'horaire légal du travail, c'est à dire les 35 heures. Si le salarié travaille par cycle de plusieurs semaines, il faut calculer la moyenne hebdomadaire. En tout cas, c'est l'employeur qui va demander au salarié de les effectuer.

→ Les majorations pour travail supplémentaire

L'objectif du Code du travail est de limiter le travail supplémentaire demandé aux salariés afin que ceux-ci puissent disposer d'un temps de repos suffisant et que tout travail supplémentaire régulier soit générateur d'emploi nouveau. C'est pourquoi l'arme dissuasive du législateur est de majorer le coût salarial pour l'employeur

octroyant un supplément de rémunération au salarié et un temps de repos supérieur.

Les dispositions contenues dans le cadre ci-dessous sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2001.

L'accord d'entreprise du 17 juin 1999 a ouvert la possibilité aux postiers de transformer en repos compensateur de remplacement le paiement des heures supplémentaires effectuées, ainsi que leur majoration. Ce dispositif, uniquement ouvert sur volontariat, privilégie une approche santé pour le salarié, tout en favorisant l'emploi.



→ Les taux de majoration

25 % pour les huit premières heures, 50 % au-delà.

Le contingent d'heures supplémentaires est défini par un accord collectif. A défaut d'accord, le contingent annuel est fixé à **220 heures** par salarié.

Le travail de nuit ou le jour de repos hebdomadaire

Les dispositions relatives au travail de nuit (horaires, modalités, indemnisation) sont celles prévues par les exploitants pour l'ensemble de leur personnel. De même, le travail effectué le jour de repos hebdomadaire est soit indemnisé, soit compensé.

On dénombre trois catégories de congés de maladie :

- ⇒ ordinaires ;
- ⇒ de longue maladie ;
- ⇒ de longue durée.

→ Les droits :

- ⇒ Plein traitement pendant 90 jours
- ⇒ Traitement réduit de moitié pendant les neuf mois suivants avec un complément :
 - MG : à hauteur de 40 % du salaire ;
 - Tutélaire : 4,60€ par jour (à rémunération réduite de moitié) ; 6,10€ par jour (à perte totale de rémunération).

→ A l'expiration des droits à congé de maladie l'agent qui ne peut reprendre son service est :

- ⇒ soit mis en disponibilité d'office ;
- ⇒ soit mis en retraite pour invalidité.

REMARQUES

Si le médecin prescrit une convalescence avec éloignement du domicile, le lieu doit figurer sur le certificat médical adressé au bureau. L'agent doit formuler obligatoirement par écrit la demande auprès de son chef d'établissement.

Dans le cas où le lieu de convalescence n'est pas mentionné, l'agent s'il le désire, doit en formuler par écrit la demande auprès de son chef d'établissement. Ce dernier peut s'entourer de l'avis du comité médical pour arrêter sa décision.

→ Conséquences

Le complément Poste subit un abattement si intervient un congé de maladie ordinaire supérieur à 90 jours (abattements 1/360 par jour supplémentaire).



→ Un contrat collectif

La CFDT a su créer les conditions pour négocier un contrat collectif santé et prévoyance pour tous les postiers. C'est chose faite pour les contractuels. Le contrat collectif s'applique depuis le 1^{er} janvier 2007 à l'ensemble des salariés de La Poste.

Un contrat collectif améliore fortement la couverture individuelle. Le caractère obligatoire du contrat pour tous les salariés permet des avantages répartis entre toutes les parties.

Il améliore la situation des ACO avec :

- ⇒ **une garantie d'accès** à la couverture santé et prévoyance ;
- ⇒ **une réduction des charges** pour se prémunir des risques santé et prévoyance ;
- ⇒ **une protection santé** simple et de qualité ;
- ⇒ **des conditions financières** plus avantageuses qu'en individuel.

→ Une meilleure couverture individuelle

Jusqu'à maintenant, les ACO de La Poste, supportaient seuls le coût de leur protection sociale complémentaire. Le contrat collectif permet aujourd'hui :

- ⇒ **une participation de La Poste**, à hauteur de 60 % pour les employés et de 50 % pour les cadres, vient réduire de manière conséquente la cotisation de la couverture individuelle ;
- ⇒ **la gratuité des cotisations**, pour le quatrième trimestre 2009 ;
- ⇒ **la suppression des tranches de cotisations liées au vieillissement**, comme dans une assurance et une mutuelle individuelle ;
- ⇒ **à l'ensemble des salariés de bénéficier d'une couverture complémentaire santé prévoyance**, ce qu'ils ne pouvaient généralement pas faire par insuffisance de disponibilité financière à consacrer à leur santé.
- ⇒ **la possibilité**, à partir du 1^{er} juillet 2009, **de conserver les droits acquis** pour les ACO dont le contrat de travail est rompu.

Ce socle de départ doit encore progresser dans le futur. La CFDT s'y engage !

Les congés de maladie

→ La subrogation : mesure en application depuis le 1^{er} janvier 2006

Lorsqu'un salarié de droit privé est en arrêt de travail, il subit une baisse de sa rémunération le premier mois de son absence.

Prévu dans l'accord d'entreprise du 17 juin 1999 sur les conditions d'emploi des agents contractuels, le système de subrogation permet d'assurer la continuité du paiement des rémunérations en cas de congés de maladie, grave maladie, maladie professionnelle, accident du travail, maternité ou adoption. Il s'adresse aux agents relevant de la convention collective, en CDI à temps complet ou en CDII, ayant plus de trois mois d'ancienneté.

La Poste avance le montant des indemnités journalières dues à l'agent par la sécurité sociale. Ce qui permet au salarié d'éviter la plus grande partie des démarches auprès des organismes sociaux et les retards de paiement. En contrepartie, la sécurité sociale reverse directement à La Poste le montant des indemnités de l'agent.

Pour bénéficier de la subrogation, une demande doit être effectuée auprès des services RH. Trois mois d'ancienneté sont nécessaires, ainsi que la copie de votre carte de sécurité sociale ou de l'attestation délivrée avec votre carte vitale.

L'intéressement pour tous les postiers : un pari sur l'avenir !

Le salaire demeure la priorité n° 1 de la CFDT. En matière d'évolution du pouvoir d'achat, l'intéressement constitue un complément qui n'est pas négligeable.

Pour faire bénéficier le personnel d'une prime d'intéressement, la loi prévoit l'obligation de signer un accord. Et sans accord, pas d'intéressement !

Le montant de la prime d'intéressement est identique pour chaque postier quel que soit son statut et son grade.

→ L'intéressement, comment ça marche ?

L'intéressement est calculé à partir du résultat économique de l'entreprise (tableau 1). Le niveau d'atteinte des critères de qualité vient ensuite majorer ou minorer cet intéressement (tableau 2).

Résultats du groupe La Poste (en millions d'euros)	Montant de référence de l'intéressement (en euros par agent à temps plein)
< 440	0
de 440 à 450	50
de 450 à 465	100
de 465 à 480	150
de 480 à 530	200
de 530 à 580	250
de 580 à 630	300

Critères de qualité 2009	Objectifs* de performance 2007	Variation du montant en %*
N° 1 Lettres intra D en J+1	< 91 %	- 3 %
	91 % <> 92,5 %	0
	> 92,5 %	+ 5 %
N° 2 Colissimo en J+2	< 92 %	- 3 %
	92 % <> 93 %	0
	> 93 %	+ 5 %
N° 3 Clients actifs SF	< 9 646 000	- 3 %
	9 646 000 <> 9 825 000	0
	> 9 825 000	+ 5 %

* En gras, les résultats obtenus. Le critère n° 4, même non atteint, n'a pas d'impact négatif.

En 2009, le résultat du groupe La Poste est de 500 millions d'euros. Seuls les critères 1 et 2 influent sur le calcul. L'intéressement est de donc de **221 € bruts**.

Mise en oeuvre du PEG et du PERCO

La CFDT souhaite que les salariés de La Poste profitent de tous les dispositifs pouvant améliorer directement ou indirectement le pouvoir d'achat. Jusqu'ici, les postiers étaient exclus de l'accès à l'épargne salariale. Avec ces accords, le personnel de La Poste, quel que soit son statut, peut engager des placements attractifs tout en bénéficiant d'un abondement versé par l'entreprise. Rappelons que le PERCO correspond à une revendication forte du personnel contractuel, désirant se constituer une retraite complémentaire à des conditions fiscales avantageuses.

Le plan épargne groupe (PEG)

Ouvert à tous les postiers ayant plus de trois mois d'ancienneté, ce plan permet à chacun de se constituer un capital, avec l'aide de La Poste, en bénéficiant de conditions fiscales attractives.

→ Le versement d'un abondement

C'est la part versée par La Poste en complément de l'apport personnel du postier. Son montant n'est pas lié à la rémunération du postier. Il est fonction du montant investi.

Il se calcule par tranche d'investissement comme suit :

- 35 % brut du montant investi pour les 400 premiers euros investis ;
- 25 % brut du montant investi pour les 400 euros suivants ;
- 15 % brut pour un versement supérieur à 800 euros.

Le montant maximum d'abondement est de 1 500 euros bruts par an. Ainsi, pour bénéficier du montant maximum d'abondement, le postier doit investir 9 200 euros dans le PEG. L'abondement reçu par le salarié est soumis à la CSG et la CRDS au taux de 7,76 % (taux de 2007). Ces cotisations sont payées directement par La Poste qui verse alors sur le compte du salarié l'abondement net.

→ Exemples d'apport personnel et simulation d'abondement

Apport personnel	Abondement brut	Abondement net	Investissement total
400 €	140 €	129,10 €	529,10 €
800 €	240 €	221,40 €	1 021,40 €
1 000 €	270 €	249,00 €	1 249 €
9 200 €	1 500 €	1 383,60 €	10 583,60 €

Attention : l'apport personnel du salarié dans le PEG est limité annuellement au 1/4 de sa rémunération annuelle brute.

Les autorisations spéciales d'absence (ASA)

Les ASA sont soumises aux « nécessités de service », sauf celles concernant la naissance d'un enfant. Pour en bénéficier, il faut faire une demande écrite à son chef de service et fournir des pièces justificatives.

EVENEMENTS	DUREE	DELAI DE ROUTE	PIECES JUSTIFICATIVES A FOURNIR
Mariage de l'agent	5 jours	1 jour aller + 1 jour retour ou 2 j + 2 j si déplacement dans les DOM	Fiche familiale d'état civil
Décès d'un parent proche (père, mère, enfants, frère sœur, grands – parents)	3 jours	1 jour + 1 jour	Bulletin de décès + fiche familiale 893-1A (décès d'un enfant)
Autres décès (arrière grands - parents, petits enfants, gendre, belle-fille)	3 jours	1 jour + 1 jour	Bulletin de décès
Naissance ou adoption	3 jours	NON	Bulletin de naissance ou pièce justificative de l'adoption
Mariage enfant	1 jour		Certificat de mariage
Maladie très grave d'un parent proche	3 jours	1 jour aller +1 jour retour	Certificat médical
Hospitalisation d'un parent proche	1 jour entrée +1 jour sortie	1 jour aller + 1 jour retour	Bulletin délivré par l'hôpital
Maladie, soin ou garde d'un enfant jeune	Le nombre de jours est égal à une fois les obligations hebdomadaires + 1 jour par année civile. Les droits sont doublés lorsque l'agent assure seul la charge de l'enfant ou lorsque le conjoint ne peut pas en bénéficier.		Certificat médical
Congé de paternité	11 jours		Bulletin de naissance

→ Repos exceptionnels

L'inscription a lieu en novembre. Quatre jours sont accordés pour les agents ayant effectué l'année complète (soit 1 jour par trimestre de travail). Ces jours (4 – 1 journée solidarité) doivent être pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

→ Durée maximale du congé

L'absence du service ne peut dépasser 31 jours consécutifs (ne pas inclure les jours fériés et les jours non ouvrés).

→ Report

Les congés de l'année N peuvent être reportés du 1^{er} Janvier au 30 Avril de l'année N + 1, dans la limite de 2 fois les obligations hebdomadaires de service.

Exemple: $6 \times 2 = 12$ jours + 4 jours = 16 jours (jours supplémentaires compris, repos exceptionnels exclus).

→ Tour de départ

Durant la période du 1^{er} Juin au 30 septembre un tour de congé est obligatoirement mis en place entre les agents assurant le même service et susceptibles de se remplacer mutuellement.

Nota : pour les autres périodes, chaque établissement peut s'il le désire instaurer un tour de congé selon ses propres modalités.

→ Classement des agents

Valable pour le tour de congé obligatoire.

1) Agents prioritaires :

- ⇒ parents d'enfants gravement handicapés ;
- ⇒ parents d'enfants en âge de scolarité obligatoire 6 à 16 ans au 1^{er} juin de l'année du congé.

Nota : la priorité au titre des enfants scolarisés n'est valable qu'une seule fois par an, toutefois possibilité de faire jouer cette priorité sur une autre période de vacances scolaires.

2) Agents non prioritaires :

- Ils sont départagés par :
- ⇒ l'ancienneté de service au 31 décembre de l'année précédente ;
 - ⇒ le nombre d'enfants ;
 - ⇒ l'indice de traitement ;
 - ⇒ l'âge.

▲ Billet SNCF à tarif réduit : 25 % pour congé annuel (50 % si paiement par chèques vacances) ;

▲ Toute demande de congé se fait par écrit, une autorisation signée est remise à l'agent.

Le plan épargne pour la retraite (PERCO)

Ouvert à tous les postiers ayant plus de trois mois d'ancienneté, le PERCO permet de se constituer une retraite par capitalisation.

L'abondement sur le PERCO est fixé à 33 %. Il s'applique sur les sommes déposées, dans la limite de 4 % de la rémunération annuelle brute du salarié, avec un plafond à 900 euros bruts par an.

L'investissement est bloqué jusqu'à la retraite. A l'issue du placement, l'adhérent choisit entre une sortie en rente fiscalisée ou en capital non imposable.



L'appréciation est une forme de notation. Elle est basée sur un certain nombre de critères précis établis par La Poste, à travers une grille d'évaluation.



La grille d'évaluation

Les grilles d'évaluation sont adaptées à chaque fonction pour tenir compte de sa spécificité et de son niveau de responsabilité.

L'appréciation se fait au cours d'un entretien annuel avec le responsable immédiat, c'est à dire le chef d'équipe ou le n + 1. En tant que nouvelle recrue, tu seras apprécié(e) six mois après l'appel à l'activité. Pour la CFDT, l'appréciation doit être un moment privilégié de dialogue entre l'agent et son chef d'équipe. Ce ne doit pas être un outil de sanction. Mais il reste encore du chemin à parcourir pour faire évoluer les mentalités.

Quelques conseils CFDT pour bien maîtriser son appréciation :

- demander un exemplaire de la grille d'appréciation quelques jours avant ;
- bien connaître sa fiche de poste ;
- préparer ses arguments pour mettre en valeur ce qui a été réalisé ou ce qui a empêché toutes réalisations ;
- préparer ce que l'on veut obtenir : formations ou moyens pour atteindre ses objectifs, etc. ;
- réfléchir à ses attentes et à son avenir pour que son appréciateur en prenne compte ;
- s'assurer que les objectifs donnés soient maîtrisés et compris par les deux parties ;
- acter son appréciation et demander une copie de celle ci.

L'appréciation « défavorable » empêche toute promotion.

Les recours

Tu peux déposer une réclamation auprès de la Commission de médiation locale compétente au sujet de ton appréciation, dans un délai de deux mois francs, à compter de la signature de la fiche d'appréciation. En effet, si la signature de cette fiche est obligatoire, elle ne signifie pas que tu es d'accord avec l'appréciation définitive portée. Elle définit le début du délai du recours. Un(e) militant(e) CFDT assurera ta défense, si tu es dans le cadre d'un différent avec ta hiérarchie de ton appréciation. Si la médiation échoue (locale), tu as deux mois pour saisir la Commission Consultative Paritaire (départementale).

Les congés annuels

→ Durée du congé

Chaque agent en activité dispose d'un congé équivalent à cinq fois ses obligations hebdomadaires de travail.

Exemple : Agent effectuant des semaines alternées de 5 et 6 jours : $6 \times 5 = 30$ jours ouvrés. (les jours ouvrés sont des jours où l'agent aurait dû travailler).

Nota : En cas de prise de service en cours d'année, le congé est calculé au prorata du temps effectué. Chaque fraction de mois de travail supérieure à 15 jours est assimilée à un mois de travail.

→ Fractionnement du congé

L'inscription a lieu en octobre. Ces jours correspondent à un congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 30 septembre :

- ⇒ **1 jour supplémentaire** (bonification) si le nombre de jours ouvrés pris hors période est de 5, 6 ou 7 jours ;
- ⇒ **2 jours supplémentaires** (bonification) si ce nombre est au moins égal à 8 jours.

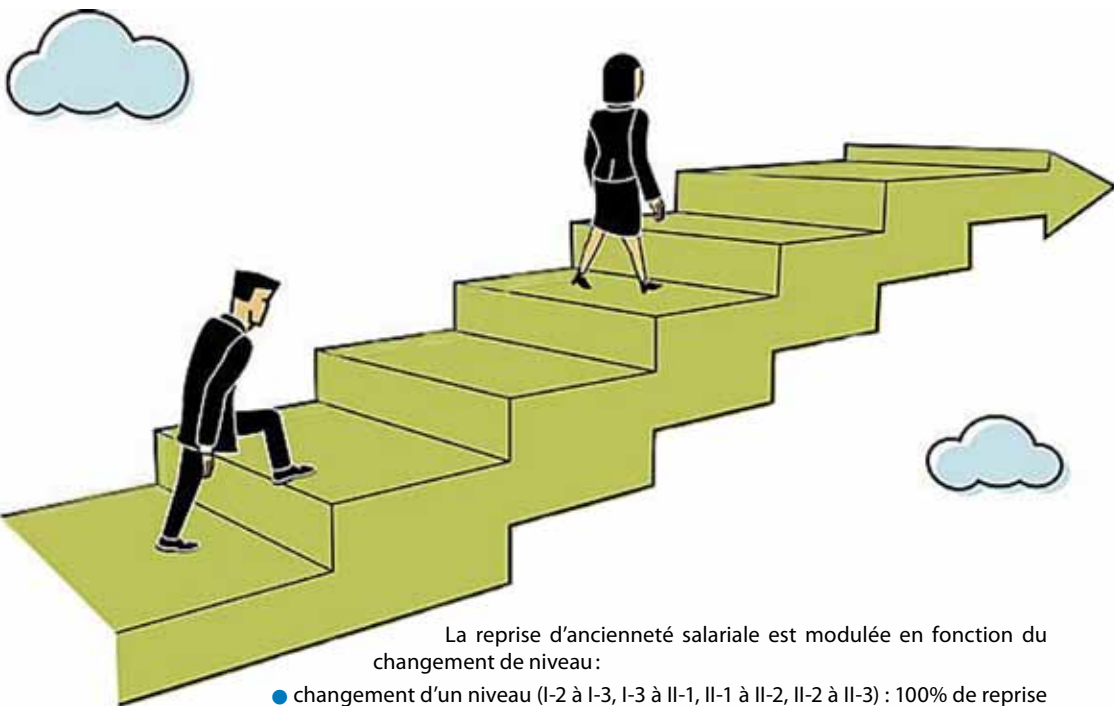
Nota : Pour avoir droit aux jours supplémentaires, il faut que les congés annuels ouvrant droit soient « nés » et « non pris » au cours de la période du 1^{er} mai au 30 septembre.

Unilatéralement La Poste depuis le 1^{er} janvier 2006 a supprimé un RE au titre de la « journée de solidarité » en remplacement du lundi de Pentecôte. La CFDT a vivement contesté cette décision.



→ Le Compte Epargne Temps

Le principe du compte épargne temps (CET) : permettre aux salariés d'accumuler des jours de congés rémunérés ou une épargne en argent. Mis en place par convention ou accord collectif, le CET est alimenté par des jours de congés ou des sommes diverses. Le salarié peut l'utiliser soit pour percevoir une rémunération pendant des périodes d'inactivité, soit pour bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée. Des dispositions spécifiques sont prévues en cas de rupture du contrat de travail.



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

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

Le complément poste est porté au seuil de recrutement du nouveau niveau.

La reprise d'ancienneté salariale de la classe III est modulée en fonction :

- changement d'un niveau (exemples : II-3 à III-1, III-2 à III-3) : 75% de reprise d'ancienneté de rémunération acquise au titre du niveau précédent ;
- changement de deux niveaux (exemples : II-2 à III-1, II-3 à III-2, III-1 à III-3) : 50% de reprise d'ancienneté de rémunération acquise au titre du niveau précédent ;
- changement de trois niveaux (exemples : II-1 à III-1, II-3 à III-3) : 80% de reprise d'ancienneté de rémunération acquise au titre du niveau précédent.

Le complément poste est porté au seuil de recrutement du nouveau niveau.

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

Sanctions

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées selon la nature, la gravité ou les circonstances de la faute sont :

- avertissement ;
- blâme ;
- blâme avec inscription au dossier ;
- mise à pied, avec privation de tout ou partie du salaire, pour une durée d'une semaine au moins et de trois mois au plus ;
- licenciement avec ou sans préavis, et avec ou sans indemnités telles que prévus aux articles 69 et 70 du chapitre XV de la convention collective ;
- elles sont notifiées par écrit et motivées.

Procédure disciplinaire

Pour des sanctions autres que l'avertissement ou le blâme, la procédure suivante doit être respectée. Le déléguaire de pouvoir doit adresser à l'agent contractuel une convocation écrite à un entretien préalable.

Celle-ci doit :

- ⇒ préciser l'objet, la date, l'heure, le lieu de l'entretien. Par ailleurs, si un licenciement est envisagé, la lettre de convocation doit en faire état ;
- ⇒ rappeler que l'intéressé peut se faire assister par une personne de son choix ;
- ⇒ être soit adressée par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai maximal de deux mois, soit remise en main propre contre décharge dans le même délai.

A l'issue de l'entretien, si le déléguaire de pouvoir estime devoir maintenir sa proposition de sanction à l'encontre de l'agent contractuel, il doit saisir la commission consultative paritaire compétente.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel doit être convoqué dans les mêmes conditions que précédemment, au moins huit jours à l'avance. Ce dernier a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et peut se faire assister d'une personne de son choix.

La commission consultative paritaire émet un avis motivé sur la sanction qu'elle propose, sanction qui peut être différente de celle envisagée par le déléguaire de pouvoir.

Suspension d'activité

Le déléguaire de pouvoir peut, dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire à caractère conservatoire, décider de suspendre immédiatement l'activité de l'agent contractuel mis en cause, dans l'attente d'une sanction choisie parmi celles prévues à l'article 73 de la convention collec-



tive. La décision prononçant cette mise à pied conservatoire est notifiée par écrit à l'intéressé, en précisant dans la lettre que celle-ci est prononcée dans l'attente d'une sanction définitive. Aucune sanction définitive ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article 74 (CC) ait été observée. Le délégataire de pouvoir doit saisir la commission consultative paritaire (CCP) dans le mois qui suit la suspension d'activité.

La mise à pied conservatoire prononcée se distingue de la mise à pied sanction, retenue après respect de la procédure de réunion de la CCP. Pendant la durée de la mise à pied conservatoire, la rémunération de l'agent contractuel continue à lui être versée, contrairement à ce qui peut être décidé en cas de mise à pied disciplinaire.

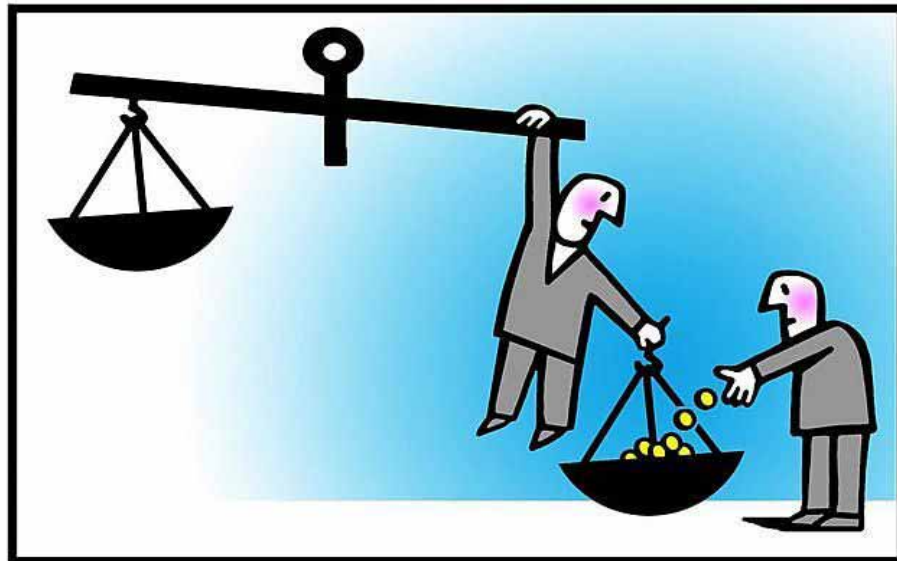
En cas de poursuites pénales, la commission consultative paritaire peut demander de surseoir à se prononcer jusqu'à la décision du tribunal.

Prescription des faits

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Prescription des sanctions

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction. En cas de problèmes, n'hésitez pas à nous contacter.



Le droit à la promotion pour tous défini par l'accord sur la promotion du 6 juin 2006, après un an et demi de négociation est applicable. Un dispositif commun, négocié par la CFDT, pour l'ensemble des salariés et des fonctionnaires permet de faire évoluer l'organisation de la promotion.

Une organisation de la promotion selon des processus bien précis

- pour offrir à tous les postiers des parcours professionnels comparables ;
- pour assurer une meilleure lisibilité aux postiers, tout en maintenant des dispositifs diversifiés et complémentaires et de permettre à chacun de bénéficier d'une ou plusieurs promotions au cours de sa carrière ;
- pour définir d'un projet individuel avec son manager visant à bénéficier d'une promotion ;
- pour reconnaître les qualifications et les compétences acquises, détenues ou obtenues et des compétences mises en œuvre, notamment dans le cadre de la formation professionnelle ;
- pour mettre en œuvre les engagements de La Poste en matière d'égalité professionnelle.

Les différents dispositifs de la promotion

Le droit à la promotion s'organise autour de trois dispositifs complémentaires :

- le RAP, un dispositif de reconnaissance des acquis professionnels, destiné aux postiers souhaitant évoluer progressivement (sauter un niveau) ;
- le RPP, un dispositif de reconnaissance du potentiel professionnel, destiné aux postiers dont le potentiel a été identifié pour évoluer significativement (sauter plusieurs niveaux) ;
- le REP, un dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle, destiné aux postiers qui n'auraient pas bénéficié de l'un des deux dispositifs précédents, privilégiant l'ancienneté.

Ces dispositifs permettent de valoriser dans la situation professionnelle, les expériences et titres professionnels reconnus par un dispositif externe (formation diplômante via notamment le droit individuel à la formation (DIF), qualification reconnue par la validation des acquis de l'expérience (VAE)...). Ils s'articulent étroitement avec les autres processus de gestion des ressources humaines en vigueur à la Poste, notamment l'appréciation, la mobilité, mais aussi et surtout, la formation professionnelle tout au long de la vie qui a fait l'objet à La Poste d'un accord cadre national, le 21 février 2005, décliné au sein de chacun des métiers de l'entreprise.

Les effets pécuniaires de la promotion

La nouvelle rémunération du postier au sein des classes I et II est déterminée en fonction de la reprise d'ancienneté salariale.