

Décembre 2006 • AC Conseil • La Poste a choisi un papier certifié ISO 14001 normes environnementales

LA PROMOTION À LA POSTE

Reconnaitre
les **compétences**
et l'**expérience**



**Direction des Ressources Humaines
et des Relations Sociales**

44 BOULEVARD DE VAUGIRARD

75757 PARIS CEDEX 15

www.intranet-rh.rh.log.intra.laposte.fr

LA POSTE



Dans un environnement évolutif et de plus en plus concurrentiel, notre capacité à offrir des perspectives de carrière et des parcours professionnels motivants est un élément clé pour attirer et fidéliser les talents, et par là même améliorer notre performance.

Atout majeur du développement professionnel, la promotion interne est et demeure une valeur forte de notre entreprise. Témoin de l'importance que nous souhaitons lui donner, l'accord du 6 juin 2006 relatif à la promotion à La Poste est la base d'une meilleure reconnaissance des compétences et des qualifications des postiers.

Fruit de la concertation et du dialogue social, ce nouvel accord est la réponse à l'engagement que nous avons pris dans "Réussir ensemble", le projet social de La Poste. Il vient améliorer les dispositifs en vigueur jusqu'ici, qui, malgré leurs atouts, présentaient l'inconvénient d'être nombreux, différents selon les statuts, et laissant peu de place à l'initiative du postier et du manager.

Les nouveaux dispositifs, identiques pour tous quel que soit le statut, privilégient désormais l'initiative. Initiative de chaque postier par une

implication plus importante dans la définition et la mise en œuvre de son projet professionnel. Initiative du manager, pour aider ses collaborateurs à développer leurs compétences. Le manager a en effet une place déterminante dans le développement et la reconnaissance des qualifications et des compétences des membres de son équipe. Il doit soutenir ses collaborateurs dans leur volonté de développer leurs compétences et reconnaître celles-ci une fois acquises.

Ces nouveaux dispositifs permettront à chacun de mieux maîtriser son évolution professionnelle, de voir ses compétences, qualifications et expériences reconnues et d'avoir des perspectives professionnelles élargies.

Foucauld LESTIENNE

Directeur délégué des ressources humaines et des relations sociales

Les principes de la Promotion

➤ **Le nouveau système de promotion repose sur 3 principes fondamentaux**

Équité

Il existe désormais **un même système de promotion pour toutes et tous**, fonctionnaires et salariés. C'est la reconnaissance des acquis, du potentiel ou de l'expérience qui détermine le choix du dispositif de promotion.

Initiative

Le postier est le **premier acteur de son développement professionnel** : de la définition de son projet professionnel jusqu'à sa réalisation, au travers d'une démarche continue d'évaluation et de reconnaissance de ses compétences. Le manager voit sa responsabilité renforcée et devient **acteur à part entière** du développement professionnel des membres de son équipe et de la reconnaissance de leurs compétences.

Cohérence

La promotion **s'articule étroitement avec les autres dispositifs de gestion des ressources humaines** existants, tels que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'appréciation et la formation professionnelle.

QUI EST CONCERNÉ PAR L'ACCORD SUR LA PROMOTION ?

Tous les postiers jusqu'à l'accès à la classification de cadre supérieur, salariés et fonctionnaires.

QUAND SERA-T-IL EFFECTIF ?

Dès que les Directions de Métiers auront défini et présenté aux organisations syndicales les modalités d'application spécifiques de l'accord et les référentiels de compétences. Concernant les postiers fonctionnaires, après la publication attendue début 2007 des décrets.

s'engage

Avec ce nouvel accord sur la promotion, La Poste prend des engagements forts pour l'avenir

Un volume de promotion plus important

Pendant les 3 prochaines années, La Poste s'engage à réaliser au moins **45 000 promotions** dans le respect des accords de chacun des Métiers.

La reconnaissance de l'expérience

Pendant une période transitoire de 5 ans, **les postiers d'au moins 50 ans**, détenant une ancienneté significative et n'ayant eu aucune promotion à la date de signature de l'accord du 6 juin 2006, seront mis en situation d'être promus avant leur retraite.

LES EFFETS PÉCUNIAIRES

La promotion a toujours pour effet de faire progresser la rémunération.

Pour les postiers fonctionnaires

Application des tableaux de correspondance prévus par les décrets portant statuts particuliers.

Pour les postiers salariés

Application des règles relatives à la détermination du salaire de base et à la reprise d'ancienneté. Voir aussi l'annexe de l'accord promotion du 6 juin 2006 disponible sur Net RH rubrique Relations sociales / Accords nationaux.

Un système qui s'adresse aussi...

- Aux **agents contractuels de droit public** qui pourront opter pour la convention commune afin d'avoir des parcours professionnels identiques aux autres salariés.
- Aux **postiers fonctionnaires ayant conservé leur grade de reclassement**, et notamment aux fonctionnaires éloignés du service pendant la période de reclassification, qui pourront bénéficier des nouveaux dispositifs de promotion dans les grades de classification.

Le recours à une commission de médiation

Tout postier qui n'est pas satisfait de l'avis formulé par le responsable d'établissement sur sa candidature peut s'adresser à une **commission de médiation** qui procédera à un examen de sa requête (en dehors du dispositif de reconnaissance de l'expérience pour lequel ce recours est sans objet).

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La Poste veille à ce que les postières et postiers ne subissent **aucun retard dans leur progression** de carrière du fait des absences liées à la vie familiale (congrés de maternité, d'adoption, parental...).

le nouveau système de promotion à La Poste : les dispositifs

A chaque type de progression correspond un dispositif adapté

RAP

Pour les postiers qui souhaitent **évoluer de façon progressive**, principalement au sein du même domaine professionnel : **la Reconnaissance des Acquis Professionnels**

RPP

- Pour les postiers qui souhaitent **évoluer de manière significative**, sur plusieurs niveaux de classification, au sein du même domaine professionnel ou changer de domaine professionnel,
- Pour les postiers qui souhaitent accéder à la classification de cadre supérieur, qui constitue un franchissement significatif de niveau de responsabilité : **la Reconnaissance du Potentiel Professionnel**

REP

Pour les postiers qui ont une **ancienneté significative dans l'entreprise**, notamment ceux qui n'ont jamais pu bénéficier d'un autre type de promotion : **la Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle**

LES PRINCIPES COMMUNS AUX DEUX PREMIERS DISPOSITIFS, RAP ET RPP

Ces deux dispositifs reconnaissent l'un comme l'autre les compétences et les qualifications, sur la base de référentiels de compétences établis par domaine professionnel au sein des directions de Métiers ou d'Activités.

Ces référentiels sont utilisés par les managers pour évaluer les compétences et le potentiel professionnel de leurs collaborateurs.

1. Tout postier qui souhaite bénéficier d'une promotion formalise son **projet professionnel**, avec l'appui et le soutien de son manager. **L'entretien professionnel**, qu'il se déroule à l'initiative du postier ou de son manager, est le moment privilégié de l'examen et de la validation du projet professionnel.
2. Le manager et son collaborateur échangent leurs points de vue sur les compétences, aptitudes et qualifications détenues par ce dernier et identifient celles qui nécessitent d'être développées avant la réalisation du projet d'évolution. Ce **plan de développement professionnel** est destiné à définir les moyens à mettre en œuvre pour la réalisation du projet professionnel (formation, stage, mise en situation...).
3. La validation des compétences et des acquis est effectuée en situation professionnelle, par des managers direct du salarié, ou pour certaines compétences techniques, par un professionnel du domaine concerné. Elles sont inscrites dans le DICQ (Dossier Individuel des Compétences et des Qualifications).
4. La décision de candidature au dispositif de promotion incombe au postier concerné. Elle donne lieu à un avis du responsable de l'Etablissement. Cet avis peut faire l'objet d'un recours examiné en commission de médiation.

Le dispositif RAP : la reconnaissance des acquis professionnels

Pour évoluer progressivement dans l'entreprise

Les objectifs

- Permettre à chaque postier une évolution progressive d'un niveau de classification, principalement dans son domaine professionnel.
- Valider, de façon continue, les compétences démontrées au quotidien par le postier en situation professionnelle.

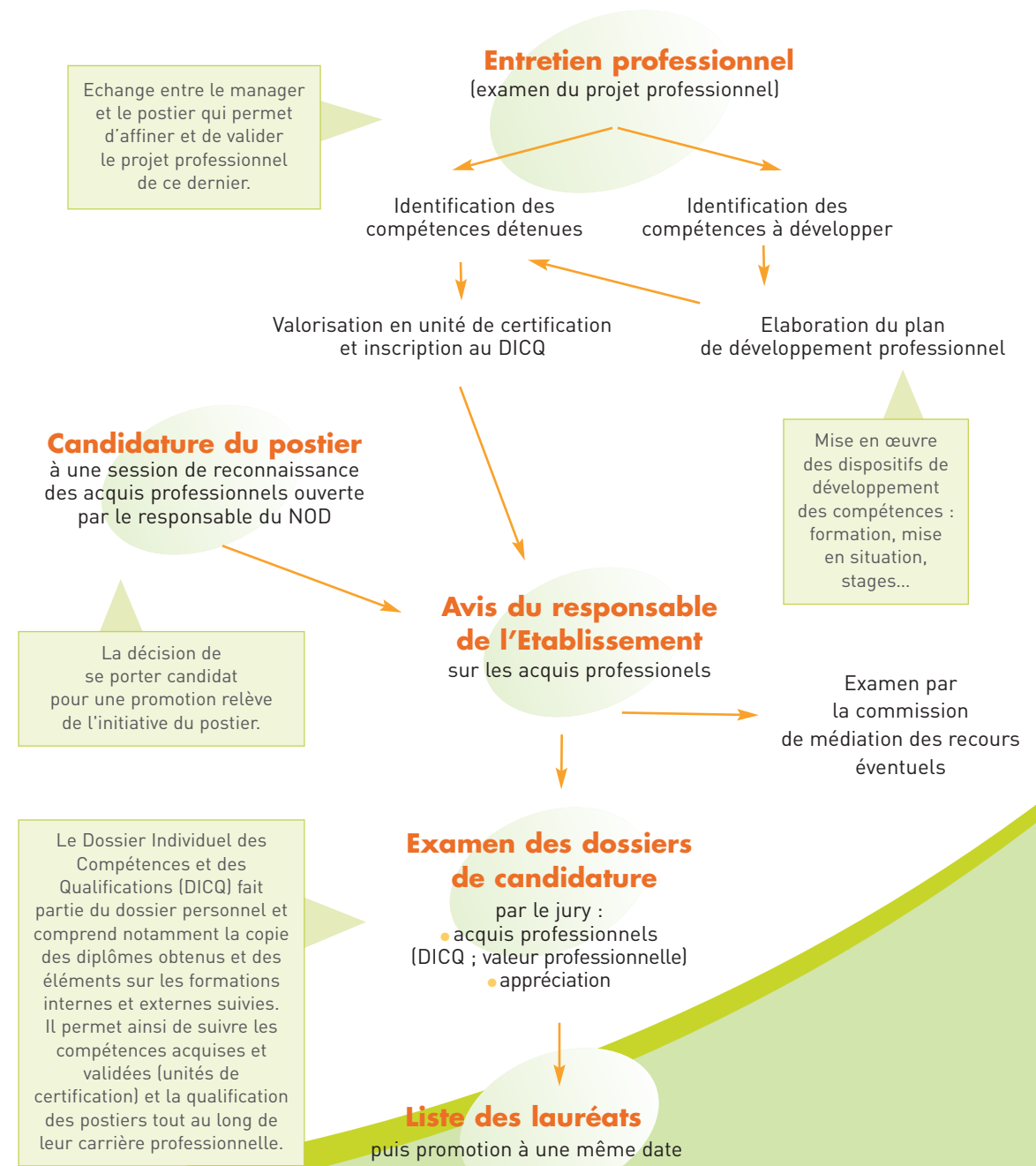
A qui s'adresse ce dispositif ?

A tout postier justifiant au minimum de deux ans d'ancienneté de services effectifs à La Poste.

Pour les fonctionnaires, la durée d'ancienneté requise sera déterminée par les décrets statutaires à paraître.

Les modalités

1. Un jury examine les dossiers de candidature, qui comprennent obligatoirement l'avis du responsable d'Etablissement sur les acquis professionnels du candidat. Cet avis s'appuie notamment sur les éléments recueillis dans le DICQ ainsi que sur l'expérience professionnelle du candidat.
2. Tous les lauréats sont promus à une même date. Dans le cas général, ils sont promus dans leur entité d'affectation, dans la mesure où les besoins fonctionnels de l'organisation le permettent.



Le dispositif RPP : la reconnaissance du potentiel professionnel

Pour évoluer significativement dans son domaine professionnel ou hors de ce domaine

Les objectifs

- Permettre à chaque postier une évolution de plusieurs niveaux de classification, au sein d'un même domaine professionnel ou en dehors de celui-ci, sur la base de la mesure de l'aptitude et du potentiel.
- Permettre d'accéder à la classification de cadre supérieur : la reconnaissance du potentiel professionnel est la seule voie d'accès aux fonctions de cadre supérieur qui constituent un franchissement significatif de niveau de responsabilité.

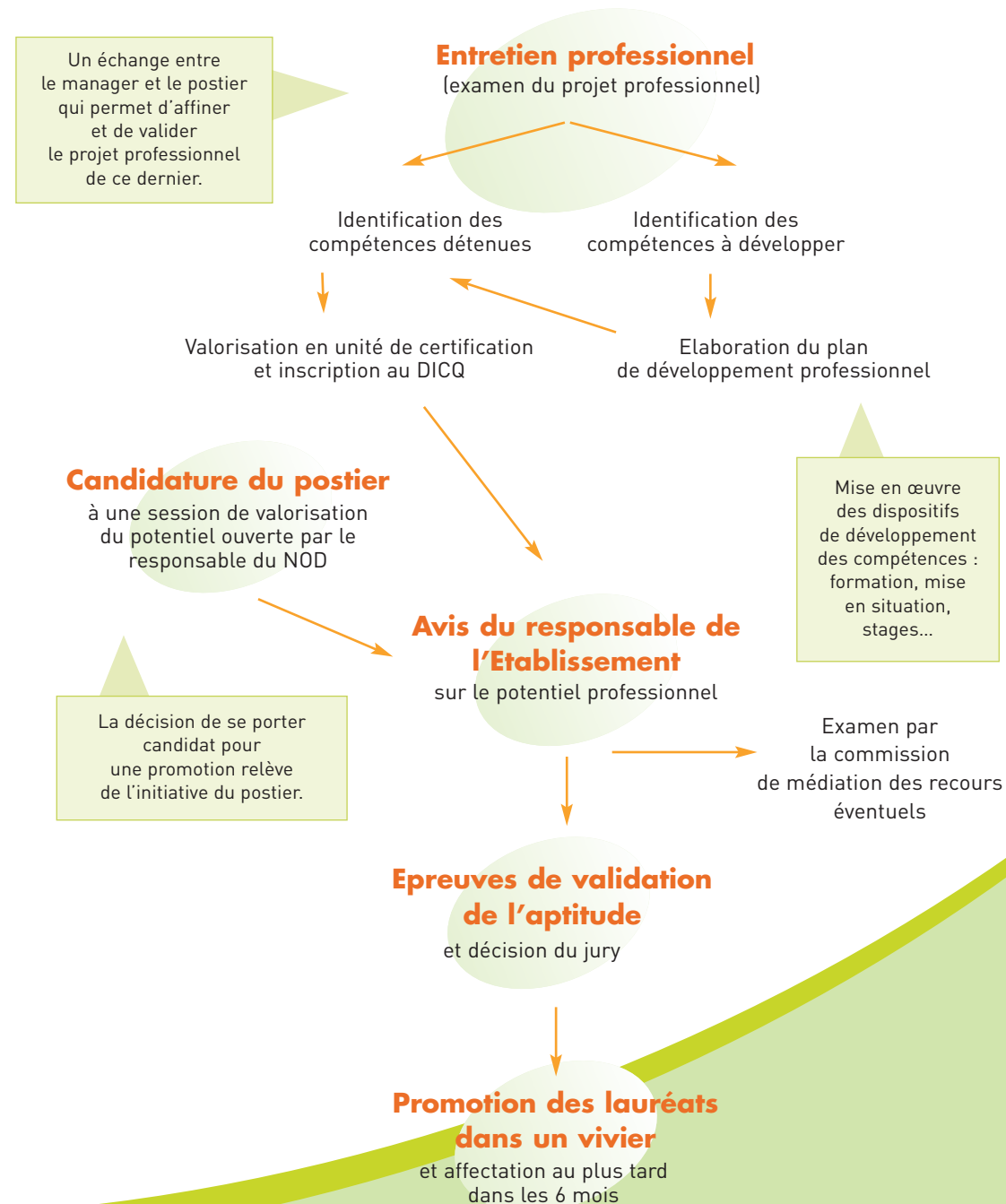
A qui s'adresse ce dispositif ?

A tout postier justifiant au moins de 3 ans d'ancienneté de services effectifs à La Poste dont un minimum d'un an dans le niveau de grade ou de classification considéré.

Pour les fonctionnaires, la durée d'ancienneté requise sera déterminée par les décrets statutaires à paraître.

Les modalités

1. Le responsable de l'Etablissement procède à l'évaluation du potentiel professionnel du candidat puis, sur la base des éléments recueillis et de ceux figurant dans le DICQ, exprime un avis motivé sur la candidature au dispositif de RPP.
2. Des épreuves permettant d'apprécier l'aptitude des candidats à exercer des fonctions d'un niveau significativement supérieur sont mises en place.
3. Le jury, composé de professionnels du domaine concerné, hors de la ligne hiérarchique propre des candidats, se prononce au vu des résultats obtenus par chacun aux épreuves précitées.
4. Les lauréats sont promus dès leur admission dans un vivier et sont affectés sur un poste correspondant à leur nouvelle classification, au plus tard dans un délai de six mois.



Le dispositif REP : la reconnaissance de l'expérience professionnelle

Pour bénéficier d'une promotion qui reconnaît l'expérience

Les objectifs

Permettre de promouvoir tout postier détenant une ancienneté significative et dont la valeur professionnelle le justifie.

A qui s'adresse ce dispositif ?

A tous les postiers détenant une ancienneté significative et en particulier, pendant une période de 5 ans, à ceux d'entre eux qui, à la date de signature de l'accord, n'ont pas bénéficié de promotion durant leur parcours professionnel.

A SAVOIR

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

La promotion peut s'accompagner d'un accroissement du niveau d'exigence de leurs prestations ainsi que de leurs objectifs (de qualité, de service rendu, de contact,...).

Les modalités

Ce dispositif permet la valorisation directe de l'expérience et du mérite professionnels. La valeur professionnelle des candidats est déterminée par le responsable de l'Etablissement.



Le manager, acteur à part entière de la promotion avec le postier

Responsable de l'accompagnement de ses collaborateurs dans leur développement professionnel, le manager voit sa responsabilité renforcée dans l'appréciation des compétences, du potentiel et de la valeur professionnelle de ses collaborateurs.

Il joue un rôle clé dans les différentes étapes du processus de promotion :

L'élaboration du projet professionnel

Le manager conseille et oriente son collaborateur, à son initiative ou à la demande de ce dernier, dans la définition d'un projet professionnel. Il examine et valide le projet du postier qui aspire à une promotion.

La détection et le développement des compétences

Le manager et son collaborateur échangent leurs points de vue sur les compétences détenues par ce dernier et identifient, de manière concertée, celles qui doivent être développées pour mener à bien le projet professionnel retenu.

La définition et la mise en œuvre des dispositifs de développement des compétences

Au travers d'un plan de développement professionnel, le manager, en concertation avec son collaborateur, définit les moyens et le calendrier de nature à en permettre la réalisation (formation, mise en situation, stage...).

La validation des compétences et des acquis professionnels

Le manager inscrit dans le DICQ les compétences acquises par son collaborateur. Ces éléments servent notamment au responsable de l'Etablissement à donner son avis sur la candidature du postier sur la base de l'évaluation de ses compétences (RAP et RPP) et/ou de son potentiel professionnel (RPP). Pour la REP, le responsable de l'Etablissement apprécie et donne son avis sur la valeur professionnelle du collaborateur.