

1041

S

accord sur le cadre

ACCORD SUR LE CADRE
GENERAL DE LA REFORME
DES CLASSIFICATIONS DU
PERSONNEL DES PTT

La réforme des PTT dont la phase institutionnelle aboutira le 1^{er} janvier 1991 à la mise en place de deux exploitants publics, ne peut se concevoir sans un ambitieux volet social destiné à répondre aussi bien aux attentes de l'ensemble des personnels qu'aux nouveaux contextes d'exploitation de la Poste et de France Télécom.

Il a donc fallu rechercher et élaborer les éléments et les principes d'une nouvelle gestion des ressources humaines. Ceux-ci reposent essentiellement sur le concept fort de fonction exercée conformément aux besoins de l'exploitant, ce qui conduit à une plus grande reconnaissance du professionnalisme des agents.

Cette nouvelle gestion a ainsi pour objectifs la valorisation du travail du personnel et l'obtention d'une grande efficacité des missions assurées par chaque exploitant. Reconnaisant la spécificité des PTT, elle reste néanmoins entièrement compatible avec les principes fondamentaux des titres I et II du statut général des fonctionnaires et cohérente avec les mesures actuellement arrêtées pour l'ensemble de la Fonction Publique.

Les principes et les orientations de la réforme des classifications ont été progressivement conçus et mis au point à partir des négociations menées pendant plus de six mois au sein de la Commission Nationale entre les organisations syndicales (CGT, CFDT, FO, CFTC) et les représentants de la DGP, la DGT et de la DAC.

Les mesures proposées concernent l'ensemble des thèmes de négociations confiés le 20 novembre 1989 par le Ministre des PTT à la Commission Nationale.

Le présent document récapitule dans sa présentation générale et ses neuf annexes l'ensemble de ces mesures, telles qu'elles ont été examinées et retenues par le Comité Technique Paritaire Ministériel du 29 juin 1990.

Ce document constitue le cadre général de la réforme des classifications du personnel des PTT.

A l'issue de cette négociation, les parties signataires du présent

I - PRINCIPES DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES FONCTIONS

La nouvelle classification commune aux deux exploitants vise à atteindre un certain nombre d'objectifs fondamentaux et notamment :

- identifier et reconnaître l'ensemble des fonctions exercées chez chaque exploitant,

- faciliter l'adéquation entre les fonctions à exercer et les qualifications professionnelles des agents.

- valoriser l'acquis professionnel des agents au long de leur carrière et favoriser l'enrichissement des tâches et la promotion interne.

L'ambition de la réforme des classifications consiste à atteindre ces objectifs non seulement à un moment donné, mais également en prévoyant son évolution : cela conduit à prévoir des révisions périodiques de classification, prises en compte dans le contrat de plan, avec une périodicité n'excédant pas cinq ans.

1.1 - Les principales étapes de l'établissement de la classification des fonctions se résument de la manière suivante :

- identification de fonctions-repère, de l'ordre d'une centaine par exploitant, qui couvrent une large majorité des fonctions résultant de l'ensemble des activités de celui-ci,

- positionnement relatif de ces fonctions-repère.

- conception d'un outil d'évaluation des fonctions cohérent avec le positionnement adopté précédemment.

Ces trois premières phases devraient être achevées fin 1990.

- utilisation de cet outil d'évaluation pour positionner la totalité des fonctions sur un certain nombre de niveaux de fonctions constituant une grille, en tenant compte des orientations stratégiques, de la politique des ressources humaines de chaque exploitant et de la nécessité d'organiser la promotion interne des agents.

1.2 - Niveaux de fonctions et domaines professionnels

On appelle niveau de fonctions l'ensemble des fonctions, dont la contribution au fonctionnement de l'exploitant a été évaluée comme étant équivalente. A chaque niveau, correspond un grade au sens du statut de la Fonction publique, sauf pour les quatre niveaux supérieurs qui concernent les cadres dirigeants placés sous statut de fonctions (cf. infra).

Si elles apportent une contribution de même ordre de grandeur pour l'exploitant, les fonctions d'un même niveau peuvent en revanche représenter une très grande variété de nature, ce qui enrichit le parcours professionnel potentiel des agents.

C'est la raison pour laquelle, ont été définis des domaines professionnels, regroupements de fonctions de niveaux différents mais concourant aux mêmes grandes missions de chaque exploitant (par exemple la recherche

- d'abord constituer un cadre de gestion prévisionnelle,
- éclairer les itinéraires professionnels,
- professionnaliser le recrutement et la promotion à chaque étape de la progression de carrière.

En revanche, l'existence de domaines professionnels ne doit en aucun cas constituer un obstacle à la diversité des parcours professionnels : ceux-ci doivent permettre de passer, au cours d'une carrière, d'un domaine professionnel à un autre.

La liste des domaines professionnels et leur description succincte figure en annexe 1. L'analyse des fonctions pourra éventuellement conduire à une modification de cette liste.

1.3 - Niveaux et classes de fonctions

Quinze niveaux de fonctions ont été identifiés et répartis entre quatre classes de fonctions.

Les classes de fonctions permettent de décrire les niveaux de recrutement externe par référence aux exigences de diplômes requis pour y accéder. Chaque classe compte au plus deux niveaux différents de recrutement externe.

Le passage d'une classe de fonctions à la classe de fonctions supérieure s'effectuera par concours interne ou lorsque cette promotion n'implique pas le franchissement de plusieurs niveaux de fonctions, par une procédure d'examen de l'aptitude des candidats.

- La classe I correspond à des fonctions d'agents spécialisés dont le recrutement externe s'effectue soit sans exigence de diplôme (niveau I.1), soit au niveau de sortie du 1er cycle de l'Education nationale (niveau I.2). Un troisième niveau I.3 est prévu pour concrétiser des perspectives supplémentaires de carrière pour le niveau I.2. Son contenu fonctionnel sera précisé au cours des phases ultérieures de négociation. Il peut également être utilisé pour reconnaître une qualification particulière.

- La classe II regroupe les fonctions des agents professionnels et les agents de maîtrise : elle correspond à un recrutement externe de niveau baccalauréat pour le niveau II.1. Les niveaux suivants sont réservés à la promotion interne. Le niveau II.3 correspond plus spécialement aux fonctions de maîtrise.

- La catégorie des cadres comporte 4 niveaux de recrutement externe et se trouve de ce fait organisée en deux classes : la classe III pour les cadres d'exploitation et de gestion, et la classe IV pour les cadres supérieurs. La classe III est alimentée, outre la promotion, par recrutement externe de plusieurs façons : au niveau III.1 par ces DUT ou BTS ; au niveau III.2 majoritairement par ces diplômes de niveau BAC + 3 et au-delà. Le dernier niveau n'est accessible que par promotion interne.

Enfin, la classe IV comporte six niveaux de fonctions pour les cadres supérieurs ; seuls les deux premiers : IV.1 et IV.2 correspondent à des grades. Le niveau IV.1 sera alimenté, outre la promotion interne (concours interne ou pour les cadres du niveau III.3 par examen de l'aptitude des candidats), par recrutement externe de diplômés d'écoles du deuxième groupe ou équivalent, le niveau IV.2 par des diplômés d'écoles du 1er groupe ou équivalent. Les niveaux IV.3 à IV.6

concernent des fonctions de haute responsabilité essentiellement accessibles par promotion de cadres supérieurs, quelle qu'en soit l'origine

Ils impliquent une gestion personnalisée des carrières et de la mobilité fonctionnelle dans le cadre d'un statut de fonction.

Les statuts particuliers régissant les corps des cadres supérieurs ne prévoient pas de recrutement externe direct sur ces statuts de fonctions.

Les bornages indiciaires correspondant à ces statuts seront divisés en échelons, les modalités d'accès seront assorties de garanties de recours.

1.4 - Corps et grades dans la nouvelle classification

A chaque niveau de fonctions, correspond un grade, quel que soit le domaine professionnel concerné.

La nouvelle classification comprend 6 corps, chacun d'entre eux comportant de 1 à 3 grades.

L'annexe 2 résume cette organisation en corps et grades.

Deux corps présentent la spécificité de ne comporter qu'un seul grade :

- le niveau I.1 compte tenu de la spécificité de ce niveau de fonctions et de son mode de recrutement,

de même, le niveau III.1 correspondant au classement indiciaire intermédiaire, récemment créé à l'occasion de la rénovation de la grille des classifications de Fonction Publique, en raison des besoins particuliers auxquels il répond ainsi que des modalités du recrutement externe qui l'alimente.

Les bornages indiciaires et les profils des échelles pour chaque niveau et grade de la nouvelle classification font l'objet de l'annexe 3.

II - RECLASSIFICATION ET RECLASSEMENT DES AGENTS

2.1 - Reclassification

Cette opération nécessite préalablement la classification des fonctions comme indiqué au paragraphe 1.1 ci-dessus. Les fonctions étant positionnées sur les différents niveaux et le nombre de transformations d'emplois par niveau étant déterminé, la reclassification nécessite d'apprécier la situation de chaque agent par rapport à celle du niveau de sa fonction. Les modalités de reclassification restent à définir et à négocier. Elles garantiront transparence et équité.

2.2 - Reclassement

Il est convenu de garantir à chaque agent actuellement en fonctions que la reclassification ne saurait en aucun cas les conduire à une situation moins favorable que celle à laquelle ils pouvaient prétendre avec les règles actuelles : une procédure de reclassement a été instituée à cette fin. L'agent continuera à bénéficier de son échelle de reclassement dans le cas où la nouvelle échelle de classification correspondant à son niveau de fonctions lui donnerait une situation moins favorable.

Des plans de requalification seront, le cas échéant, proposés afin de faciliter la promotion interne des agents placés dans cette situation.

De plus, ces échelles de reclassement marquent pour certains grades la volonté des exploitants de développer un programme volontariste de qualification des agents concernés. C'est le cas des OET2, des ATIN, des DES et des DES CG.

Ces échelles de reclassement concernent la quasi totalité du personnel et font l'objet de l'annexe 4.

2.3 - Structures fonctionnelles cibles

Sans attendre le résultat de l'analyse et de l'évaluation des fonctions, mais au vu d'études globales existantes, chaque exploitant considère comme un objectif minimal à moyen terme la "répartition cible" de ses effectifs dans les différents niveaux telle qu'elle est connue en annexe 5. Cette structure fonctionnelle "cible" constitue pour chacun d'eux le cadre de base des négociations à venir pour la classification des fonctions.

III - L'EVOLUTION DES REGLES DE GESTION DANS LE NOUVEAU CADRE

De nouvelles règles de gestion doivent être élaborées et négociées, à la fois pour tenir compte de la logique fonctionnelle et pour apporter des solutions aux difficultés actuelles. Les droits des agents à avancement et nomination, acquis avant la date de reclassification, seront préservés.

• D'ores et déjà un certain nombre de principes sont à retenir :

- tout agent doit normalement avoir la possibilité de progresser au minimum d'un niveau de fonctions durant sa carrière.

- tout changement de niveau de fonctions, (et donc de grade), correspond à l'exercice effectif d'une nouvelle fonction plus importante et impliquant une responsabilité accrue,

- la promotion interne demeure une priorité. Les procédures d'examen de l'attitude des agents seront adaptées à la nature et au niveau des fonctions à pourvoir selon des principes analogues à ceux des tableaux d'avancement, listes d'aptitude et autres modalités de sélection prévues par le statut de la Fonction Publique (art. 57 et 58 Titre II du statut général). Le passage au niveau immédiatement supérieur représente le mode de promotion normal grâce à la valorisation de l'expérience et des acquis professionnels.

Les commissions administratives paritaires compétentes constitueront la structure normale de recours pour les agents candidats à une promotion au niveau de fonctions supérieur.

Le franchissement de plusieurs niveaux de fonctions se fera par concours interne sauf cas particuliers notamment pour I 2 vers II 1 et pour II 3 vers III 2 qui seront organisés selon les procédures de promotion d'un niveau à un autre immédiatement supérieur (comme défini ci-dessus)

La promotion interne sera accompagnée par un effort soutenu de formation.

- la mobilité fonctionnelle correspondant à un changement de fonctions à l'intérieur d'un même niveau - ce qui constitue une source d'enrichissement de l'itinéraire professionnel - sera en outre facilitée par l'existence d'un seul grade transversal aux divers domaines professionnels. C'est ce qui rend possible la mobilité entre les services relevant des deux exploitants.

La mise en place progressive de nouvelles règles de gestion visant à améliorer et à clarifier la situation actuelle en matière de droit à mutation ne devra pas remettre en cause les perspectives ouvertes par les vœux de mutation du personnel en fonction à la date d'application de ces règles.

De plus, le droit à mutation des agents est garanti par l'article 29 de la loi relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications qui le prévoit expressément.

- les règles de recrutement respecteront le principe d'égalité d'accès aux emplois publics, conformément au statut général, notamment par l'appel national à candidatures.

- le recrutement externe dans les régions déficitaires et en particulier en Ile de France, constitue une priorité. Des solutions seront examinées et feront l'objet de décisions avant la fin de l'année. D'ores et déjà, une procédure nationale avec localisation des emplois à pourvoir dans les régions déficitaires sera mise en oeuvre. Elle sera accompagnée d'une information préalable des candidats indiquant la durée minimale de séjour.

* Enfin, les exploitants veilleront, dans le cadre d'une politique nationale affirmée, à déconcentrer la gestion du personnel pour la rapprocher des agents concernés et faciliter un dialogue social vivant et concret. Les modalités

de cette déconcentration respecteront les droits et garanties du personnel et en particulier le droit de recours concernant les questions d'ordre individuel.

IV - MODALITES D'APPLICATION DE LA REFORME

La réforme des classifications de la POSTE et de FRANCE TELECOM qui intègre les résultats du protocole d'accord Fonction publique du 9 février 1990, s'effectuera en quatre ans.

Les modalités précises (cf. calendrier des mesures en annexe IX), respecteront les principes suivants :

- étalement des mesures sur les quatre années pour chaque agent.
- intégration de l'à-valoir.
- reclassification en commençant par les classes 3 et 4.

4.1 - Cas des personnels retraités ou partant à la retraite durant les quatre années

L'article L. 16 du Code des pensions fixant les principes de péréquation des pensions en cas de réforme statutaire sera normalement appliqué en ce qui concerne les mesures pouvant y donner droit.

Pour les agents retraités et retraitables, des dispositions seront arrêtées pour qu'ils puissent bénéficier du reclassement correspondant à leur grade.
Celles-ci doivent s'appliquer conformément à l'article L. 16 du Code des pensions dans le cadre d'une procédure de tableaux d'assimilation et de la jurisprudence existante.

Des modalités seront étudiées afin qu'ils ne soient pas écartés des mesures de revalorisation futures.

4.2 - Cas des personnels non titulaires

Dans un délai qui ne sera pas supérieur à six mois, une convention collective commune aux deux exploitants dont la nature et le contenu seront définis en négociation avec les organisations syndicales sera proposée aux personnels.

Les modalités d'application des mesures de reclassement seront étudiées et précisées.

Les projets relatifs à la titularisation seront étudiés en tenant compte des décisions de la Fonction Publique en la matière.

4.3 - Régime des primes

Sans attendre la mise en place complète de la nouvelle classification, il faut chercher à l'avenir à clarifier et simplifier le régime des primes.

V - MESURES SPECIFIQUES POUR L'ILE DE FRANCE

Ces mesures peuvent s'organiser autour de quatre directions.

1 - Mieux informer et mieux accueillir

Cette action est fondamentale auprès des candidats externes, d'origines diverses, alors que les emplois à pourvoir sont situés essentiellement en Ile-de-France.

Elle postule aussi une meilleure formation des équipes chargées de l'accueil, au sein des établissements et des directions, de façon à permettre une meilleure insertion professionnelle.

2 - Mieux répondre aux besoins en matière de logement

Ceci vise à réduire la précarité dans laquelle vivent les agents travaillant en Ile-de-France. Cette politique passe par une politique sociale globale et en particulier par des actions au niveau des réservations, d'un développement du parc de logements patrimoniaux, une amélioration de l'aide à l'accession à la propriété et une participation financière modulée pour les agents locataires.

3 - Améliorer la qualité de l'aide aux familles

Une action prioritaire doit être soulignée : des mesures en matière de garde des enfants.

4 - Etudier et définir une politique de délocalisation notamment en ce qui concerne les services parisiens pour chaque exploitant

VI - PERSONNEL DU MINISTERE

Le cas des personnels affectés au Ministère doit faire l'objet d'études particulières d'ici l'automne 1990 pour les faire bénéficier normalement de la réforme.

Les personnels des services communs qui seront affectés chez les exploitants relèvent des dispositions prévues dans le cadre du présent document.

VII - POURSUITE DES TRAVAUX

Les principes et orientations définis par le présent document constituent le cadre général de la réforme. Des négociations ultérieures devront en préciser les modalités d'application. Ces négociations seront menées dans le cadre de commissions à composition mixte (Administration-syndicats) et s'articuleront de la façon suivante :

Des commissions seront organisées au niveau des directions générales de la Poste et de France-Télécom ainsi qu'au niveau de la DAC. Elles seront chargées de procéder, à ces niveaux, à l'évaluation des fonctions et de négocier un premier projet de répartition de ces fonctions sur la grille de classifications à partir du cadre de base que constitue la structure fonctionnelle cible figurant en annexe à ce document.

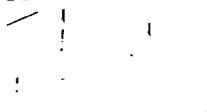
Une commission commune se réunira périodiquement sous la Présidence d'un responsable désigné par le Ministre. Elle sera chargée notamment, par la négociation d'examiner l'avancée des négociations au niveau des commissions des branches et de la DAC. Elle en assurera la cohérence et préparera le projet qui sera soumis au CTP ministériel prévu en décembre 1990 pour la clôture des négociations sur les points suivants :

- les classifications des fonctions
- le calendrier de mise en oeuvre des reclassifications des agents et des principes y afférant
- les règles de gestion.

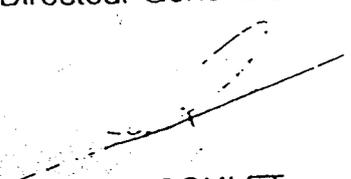
A partir du 1er septembre 1990, une commission d'application et de suivi sera chargée de veiller à la mise en place des mesures prévues dans le cadre de la réforme et notamment de proposer le règlement des éventuelles anomalies constatées dans la mise en application. Au cas où les règles générales de reclassement, appliquées à la situation particulière de tel ou tel groupe d'agents, paraîtraient inéquitables ou inadaptées, il sera procédé à un examen attentif de cette situation spécifique et à la recherche d'une solution adéquate. Cette commission, présidée par un responsable désigné par le Ministre, sera composée de représentants des deux exploitants et des syndicats signataires de l'accord général sur la réforme des classifications défini lors du CTP du 29 juin 1990.

Ont signé le présent accord à Paris, le 9 juillet 1990

Le Ministre des Postes, des
Télécommunications et de l'Espace,


Paul QUILES

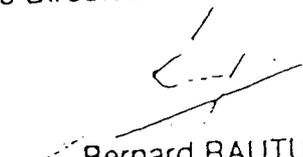
Le Directeur Général de France Télécom,


Marcel ROULET

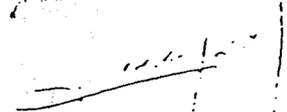
Le Directeur Général de la Poste,


Yves COUSQUER

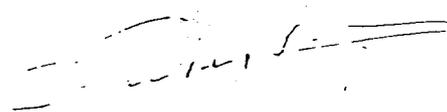
Le Directeur des Affaires Communes,


Bernard RAUTUREAU

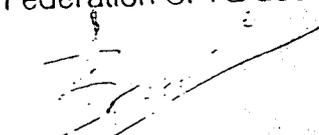
Pour la Fédération Unifiée
des PTT CFDT,


Jean-Claude DESRAYAUD

Pour la Fédération Syndicaliste
des Travailleurs des PTT FO


Jacques MARÇOT

Pour la Fédération CFTC des PTT


Jean-Pierre BEAUFORT

Annexes (*)

(*) Seules les annexes concernant France Télécom ont été conservées.

Annexe 1

Domaines professionnels

Gestion	©
Recherche et développement	©
Logistique	©
Commercial	©
Contact	SP
Exploitation courrier et services financiers	SP

Services techniques	
Conception et développement réseaux et services de Télécom	SP
Exploitation maintenance réseaux et services Télécom	SP
Exploitation et maintenance de système technique Poste	SP

© Domaine commun
SP Domaine spécifique

Contenu des domaines professionnels

Gestion

Gestion des Ressources Humaines et Communication interne

Ressources Humaines (y compris le service social)

Formation et gestion de la formation

Communication interne

Gestion financière - Marchés - Affaires juridiques

Marchés

Fonctions juridiques

Comptabilité, Finances, Tarification

Gestion (Budget - Contrôle de gestion - Audit), Planification

Recherche et développement

Recherche fondamentale, Enseignement, Recherche

Recherche appliquée (Produits, Services et Matériels) et Informatique

Prestations de service interne "logistique"

Approvisionnement

Magasinage

Gestion entretien et réparation des véhicules

Entretien et nettoyage des locaux, gardiennage

Administration générale, secrétariat

Exploitation informatique

Commercial

Marketing

Vente grand Public

Vente professionnels et entreprises

Accueil vente et gestion des contrats commerciaux

Facturation, recouvrement

Administration des ventes

Services des renseignements, télégraphe et réponse au 13

Gestion des comptes clients courriers et financiers

Accueil guichet
Animation et administration du réseau commercial
Relations avec les clients dans les centres financiers et les centres de tri
Communication externe

Contact

Distribution

Exploitation courrier et services financiers

Manutention, tri, saisie
Organisation des réseaux
Organisation et méthode

Service technique

Conception et développement réseaux et services des Télécom

Ingénierie réseau
Ingénierie commutation et transmission
Travaux d'installation
Conception, projet réseaux de distribution
Montage
Travaux neufs câblage
Ingénierie et travaux neufs bâtiments
Informatique

Exploitation et maintenance des réseaux et services des Télécom

Maintenance commutation et transmission
Maintenance réseau de distribution
Maintenance système d'abonné y compris essais et mesures
FTA
Réparation des terminaux
Exploitation technique Téléx et TG

Exploitation et maintenance des systèmes techniques de La Poste

Définitions

		Domaine professionnel	Domaine professionnel
	Niveau de fonction	Fonction	
Classe de fonctions	Niveau de fonction	Fonction	Fonction
	Niveau de fonction	Fonction	Fonction
Fonction		Regroupement d'un ensemble d'attributions ou d'activités confiées par l'organisation à une personne.	
Classe de fonctions		Regroupement de fonctions de niveaux rapprochés en un ensemble assurant une cohérence avec les niveaux de sortie de l'Éducation nationale ; une carrière minimale doit pouvoir être envisageable à l'intérieur d'une classe de fonctions.	
Domaine professionnel		Regroupement de fonctions concourant à une des missions principales de l'exploitant et pouvant requérir un certain nombre de compétences communes.	

Annexe 3

Echelles indiciaires des grades de reclassification 1.205

Classe I/niveau 1	
Echelons	
C/Agents professionnels	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16
G/Agent professionnel	
Durée	1a 2a
Indice Brut	220 232 243 258 270 288 301 305 310 321 327 333 340 347 357 365
Indice Réel	230 238 246 255 264 274 284 287 291 299 303 308 313 319 326 332

Classe I/niveau 2	
Echelons	
C/Agents professionnels qualifiés	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16
G/A.p.q. 1er niveau	
Durée	1a 1a 1a 1a 2a 2a 3a 3a 3a 2a 2a 2a 2a 2a 2a
Indice Brut	238 249 266 286 301 321 333 347 358 374 387 404 416 427 438 449
Indice Réel	243 250 261 273 284 299 308 319 327 339 349 360 365 374 382 390

Classe I/niveau 3	
Echelons	
C/Agents professionnels qualifiés	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17
G/A.p.q. 2e niveau	
Durée	1a 1a 1a 1a 1a 2a 1a 2a
Indice Brut	274 289 301 315 328 346 358 374 384 396 412 420 430 441 453 463 474
Indice Réel	267 275 284 295 304 318 327 339 347 355 363 368 376 384 393 401 409

Classe II/niveau 1
Echelons

C/Collaborateurs et agents de maîtrise G/Collaborateur de 1er niveau	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	1er Ech. exc. (1)	2e Ech. exc. (1)
Durée	1a	2a	3a	3a	2a															
Indice Brut	298	310	319	333	346	358	369	374	396	412	425	437	453	465	480	494	520	544	592	612
Indice Réel	282	291	297	308	318	327	335	339	355	363	372	381	393	403	413	423	443	460	496	511

(1) Conditions d'accès : 4 ans à l'indice précédent
> 50 ans

Classe II/niveau 2
Echelons

C/Collaborateurs et agents de maîtrise G/Collaborateur de 2e niveau	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Ech. exc (1)
Durée	1a	1a	1a	1a	1a	1a	3a	3a	2a								
Indice Brut	384	393	412	425	437	448	453	463	480	494	513	523	548	562	579	592	612
Indice Réel	347	353	363	372	381	389	393	401	413	423	438	445	463	473	486	496	511

(1) Conditions d'accès : 4 ans à l'indice précédent
> 50 ans

Classe II/niveau 3
Echelons

C/Collaborateurs et agents de maîtrise G/Agent de maîtrise	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Durée	1a	1a	1a	2a	3a	3a						
Indice Brut	425	446	463	479	494	513	532	551	569	588	612	638
Indice Réel	372	388	401	412	423	438	452	465	478	493	511	531

Classe III/niveau 1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
C/Cadres d'exploitation	G/Cadre d'exploitation														
Durée	6m	6m	1a	1a	2a	3a	3a	2a							
Indice Brut		323	346	370	395	423	448	473	504	518	544	569	591	615	638
Indice Réel		300	318	336	354	371	389	408	431	442	460	478	495	513	531

Classe III/niveau 2		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Ech. exc (1)
C/Cadres	G/Cadre de 1er niveau														
Durée	1a	1a	1a	1a	1a	1a	3a	3a	3a	3a	2a	2a	2a	3a	
Indice Brut		379	416	445	473	504	542	569	588	622	649	679	705	735	780
Indice Réel		343	365	387	408	431	458	478	493	519	539	562	582	604	639

(1) Conditions d'accès : 4 ans à l'indice précédent
> 50 ans

Classe III/niveau 3		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C/Cadres	G/Cadre de 2e niveau															
Durée	6m	6m	1a	3a	3a	3a	2a	2a								
Indice Brut		440	473	506	542	562	581	601	621	642	679	713	742	780	808	841
Indice Réel		383	408	433	458	473	488	503	518	534	562	588	610	639	660	685

Classe IV/niveau 1
Echelons

C/Cadres supérieurs G/Cadre supérieur de 1er niveau	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Durée	4m	4m	4m	1a	1a	2a	3a	3a	2a	2a	3a	2a	2a
Indice Brut	379	426	465	517	563	622	663	727	761	808	826	856	904
Indice Réel	343	373	403	441	474	519	550	598	624	660	674	696	733

Classe IV/niveau 2
Echelons

C/Cadres supérieurs G/Cadre supérieur de 2e niveau	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Durée	4m	4m	4m	1a	1a	1a	1a	1a	1a	3a	3a	3a	3a	3a	3a
Indice Brut	427	469	513	557	597	638	679	713	761	785	803	844	884	925	966
Indice Réel	374	406	438	469	500	531	562	588	624	643	656	687	718	749	780

Annexe 4

Échelles indiciaires des grades de reclassement

Catégorie A

1.206

Indices réels actualisés conformément à l'instruction n° 75 du 22 juin 1992.

IN, VEPT, REV	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Echelon		1a	2a	2a	3a	3a	2a 6m	2a 9m	3a 3m	3a	4a		
Durées													
Indices bruts	379	410	431	457	490	529	579	611	642	691	750	780	
Indices réels	343	363	377	396	420	450	486	510	534	571	616	639	

CDIV	1	2	3
Echelon			
Durées	2a	3a	
Indices bruts	687	750	801
Indices réels	568	616	655

INP, DA

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Durées	6m	1a3m	1a3a	2a	2a	2a	2a	3a	3a	3a	3a	2a6m	2a6m
Indices bruts	379	431	457	529	563	593	652	701	750	801	841	901	966
Indices réels	343	377	396	450	474	497	541	579	616	655	685	731	780

REVC

Echelon	1	2	3	4	5
Durées	3a	3a	2a6m	2a6m	
Indices bruts	750	801	864	901	966
Indices réels	616	655	703	731	780

CCCE

Echelon	1	2	3	4
Durées	3a	2a6m	2a6m	
Indices bruts	841	870	901	966
Indices réels	685	708	731	780

CCHC

Echelon	1	2	3
Durées	2a	3a	
Indices bruts	687	750	801
Indices réels	568	616	655

CC1

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Durées	1a	1a	2a	2a	3a	3a	2a 6m	2a 9m	3a 3m	3a	4a	
Indices bruts	379	410	431	457	490	529	579	611	642	691	750	780
Indices réels	343	363	377	396	420	450	486	510	534	571	616	639

CC2

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Durées	1a	1a	2a	2a	3a	3a	2a 6m	2a 9m	3a 3m	
Indices bruts	379	410	431	457	490	529	579	611	642	691
Indices réels	343	363	377	396	420	450	486	510	534	571

Catégorie B

TINT, MAIM													
Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Durées	1a	1a	1a6m	1a6m	2a	2a	3a	3a	3a	3a	3a	3a	4a
Indices bruts	314	342	355	369	380	397	420	437	456	483	510	547	579
Indices réels	294	315	325	335	344	356	368	381	395	415 ₍₁₎	436 ₍₂₎	462	486

(1) Rémunération sur base 423

(2) Rémunération sur base 444

CTINT/CDES

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8
Durées	2a	3a						
Indices bruts	359	397	434	479	513	553	597	619
Indices réels	328	356	379	412	438	466	500	516

CT, DESPR, CDTX, CTAU, INFI,

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Durées	1a	1a6m	1a6m	1a6m	1a6m	2a	3a	4a						
Indices bruts	312	323	335	348	361	376	395	418	440	463	483	510	547	579
Indices réels	292	300	309	320	329	340	354	366	383	401	415	436	462	486

CTDIV, SUEC, CDTC 1, VEDTP, CDIS, CTXA

Echelon	1	2	3	4	5	6	7
Durées		2a	2a	2a	2a	2a6m	2a6m
Indices bruts	425	457	482	512	546	580	612
Indices réels	372	396	414	437	461	487	511

CAT

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Durées		1a6m	1a6m	2a	3a	3a	3a	3a	3a	3a	4a
Indices bruts	348	361	376	395	418	440	463	483	510	547	579
Indices réels	320	329	340	354	366	383	401	415	436	462	486

CDTRC, CSEC, VEDT

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Durées		2a	2a	2a	2a	3a	2a	4a	
Indices bruts	365	395	418	445	478	502	527	553	579
Indices réels	332	354	366	387	411	430	448	466	486

ASS

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Durées	1a	2a	1a	1a	2a	2a	3a	3a	2a6m	2a9m	
Indices bruts	323	348	379	410	431	457	490	529	579	611	642
Indices réels	300	320	343	363	377	396	420	450	486	510	534

ASSCH

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Durées	1a	1a	2a	2a	3a	3a	2a6m	2a9m	3a	
Indices bruts	379	410	431	457	490	529	579	611	642	659
Indices réels	343	363	377	396	420	450	486	510	534	547

INFIC

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8
Durées	1a	1a	2a	2a	3a	3a	2a6m	
Indices bruts	379	410	431	457	490	529	579	611
Indices réels	343	363	377	396	420	450	486	510

Catégories C et D

AGSER, CSU, OET, AST 2

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Durées		1a	2a	2a	2a	3a	3a	3a	4a	4a	4a
Indices bruts	232	243	258	270	288	300	312	324	333	347	365
Indices réels	238	246	255	264	274	283	292	301	308	319	332

CMAI, AEX (SL-DA), DES, MECD, ASSAD, PRE

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Durées		1a	2a	2a	2a	3a	3a	3a	4a	4a	4a	4a
Indices bruts	249	266	286	302	319	333	347	363	379	396	427	449
Indices réels	250	261	273	285	297	308	319	331	343	355	374	390

ATIN, ARIM

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Durées	1a	1a	1a6m	1a6m	2a	2a	3a	3a	3a	3a	4a
Indices bruts	277	309	323	336	347	363	379	397	422	453	474
Indices réels	269	290	300	310	319	331	343	356	370	393	409

AEX (SG)

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Durées	1a	1a6m	1a6m	1a6m	1a6m	2a	3a	3a	3a	3a	3a	4a
Indices bruts	274	289	301	315	328	342	360	377	395	430	453	474
Indices majorés	267	275	284	295	304	315	329	341	354	376	393	409

1.207

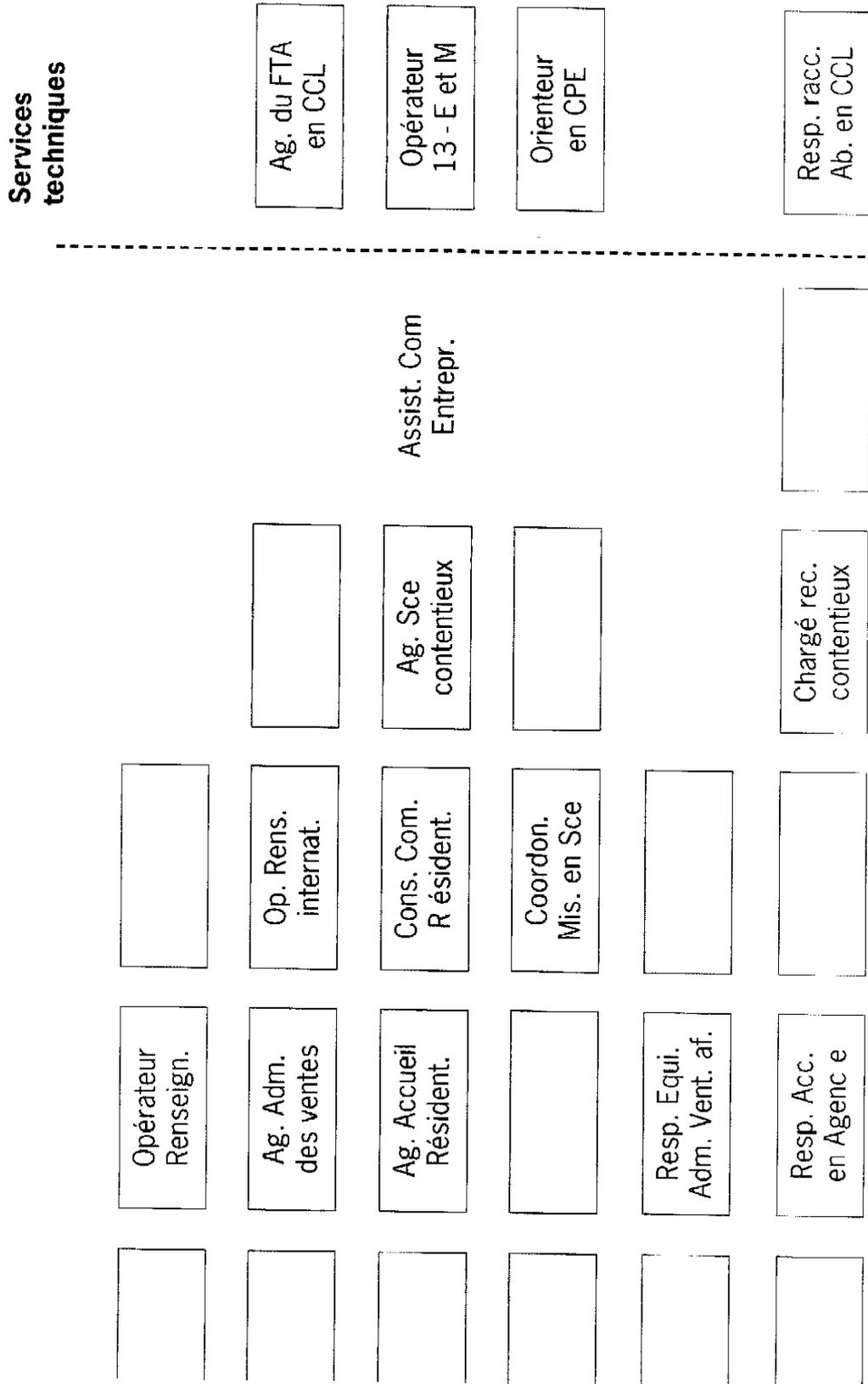
Annexe 5 Répartition des effectifs à moyen terme

Classes et Niveaux de Fonctions		France Telecom	
		% par classe	% par niveau dans la classe
I	1		2 %
	2	30 %	48 %
	3		50 %
II	1		43 %
	2	52 %	32 %
	3		25 %
III	1		25 %
	2	11 %	41 %
	3		34 %
IV	1		26 %
	2		32 %
	3	7 %	30 %
	4 et plus		12 %

Esquisse de cheminement de carrière

Exemple sur des fonctions repères

Fonctions du commercial (partiel)

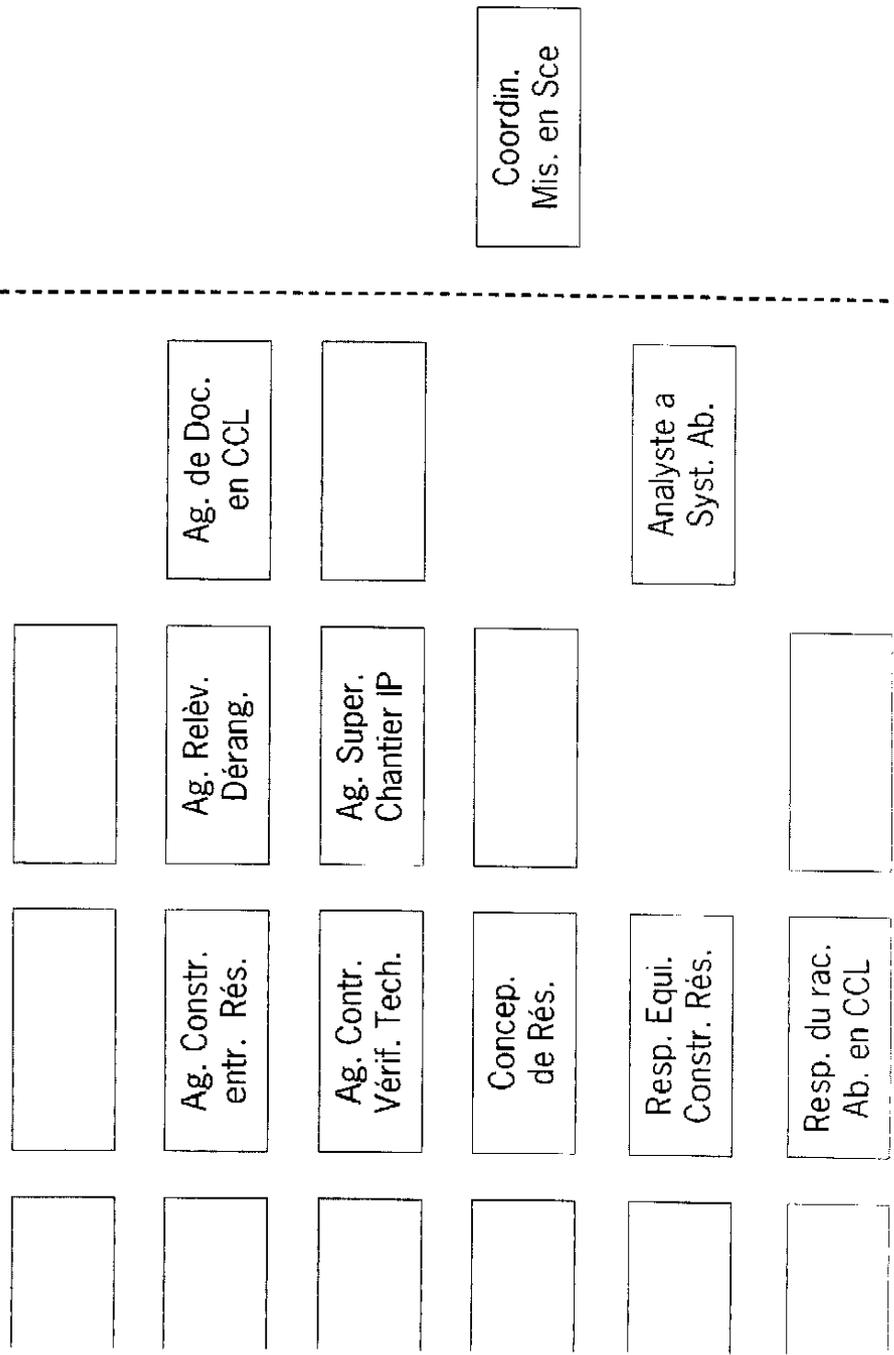


Esquisse de cheminement de carrière

Exemple sur des fonctions repères

Fonctions du réseau de distribution (partiel)

Commercial



Annexe 6

Mesures en faveur des agents travaillant en Ile-de-France

Bien informer et mieux accueillir

- Promouvoir des actions d'information à l'intention des candidats aux emplois des PTT, de façon à ce que les provinciaux viennent en Ile-de-France en toute connaissance de cause, notamment pour ce qui concerne la nécessité d'une installation durable dans cette région.
- Compléter la formation des équipes de gestion des ressources humaines au niveau des établissements et des directions, et désigner un responsable administratif au niveau direction et établissement en vue d'un accueil plus personnalisé et répondant mieux aux besoins des nouveaux arrivants en Ile-de-France.
- Assurer une meilleure coordination entre les services chargés du préaccueil, de l'accueil et du postaccueil et améliorer l'information concernant le logement.
- Faciliter l'insertion professionnelle :
 - en réduisant les délais d'appel à l'activité,
 - en faisant en sorte que chaque agent reçoive sa formation initiale et une formation spécifique au poste de travail avant sa prise de fonctions,
 - en favorisant l'intégration à un groupe ou équipe,
 - en développant la culture d'entreprise grâce à une information sur le rôle, l'organisation et le fonctionnement des différents services de l'entreprise.Toutes ces actions nécessitent une implication de tout l'encadrement pour l'insertion du personnel.
- Faire connaître les possibilités de participation à la vie associative.

Mieux répondre aux besoins en matière de logement

- Aider les agents à mieux se loger, plus près de leur lieu de travail et durablement, grâce à une réforme structurelle de l'aide au logement comportant :
 - un développement de la politique de réservation HLM et une extension vers les secteurs ILN,
 - un développement du parc de logement grâce à la construction et à l'acquisition de nouveaux logements avec l'aide de sociétés nouvelles ou existantes.
- Une amélioration de l'aide à l'accession à la propriété :
 - augmentation du montant des prêts bonifiés jusqu'à 350 000 F révisables périodiquement,
 - augmentation de la bonification du taux jusqu'à 3 %.
- En cas de nouvelle acquisition, possibilité d'attribution d'un nouveau prêt aux agents ayant déjà bénéficié d'un prêt immobilier bonifié en Ile-de-France, aux conditions suivantes :
 - le nouveau logement acheté doit constituer la résidence principale,

– son financement a entraîné la revente du bien ayant fait l'objet du prêt antérieur.

Le montant de ce nouveau prêt est tel que la somme des deux prêts n'excède pas 350 000 F.

Pour les accédants en difficultés, en raison d'un endettement égal ou supérieur à 33 %, reprise du mécanisme de refinancement précédemment utilisé.

- Mise en place d'une participation financière modulée pour les agents locataires, sur présentation d'un bail. Son montant maximum sera fixé à partir de barèmes tenant compte, d'une part, des normes locatives de la zone de résidence et, d'autre part, de la composition du ménage.

Cette aide interviendra dans les limites des barèmes pour la partie du loyer, tel que défini pour le calcul de l'allocation logement, excédant les 25 % des revenus de la (ou des) personne(s) occupant le logement. Cette participation financière sera limitée dans le temps et dégressive pour éviter les effets de seuil.

Ces mesures qui pourraient prendre effet à compter du 1er janvier 1991 devraient permettre de lutter contre la précarité dans laquelle vivent certains agents et de limiter les frais et les temps de transport grâce au rapprochement du logement et du lieu de travail.

Améliorer la qualité de l'aide aux familles

Notamment pour ce qui concerne la garde des enfants :

- par le renforcement du réseau d'assistantes maternelles, plus particulièrement dans les secteurs géographiques où elles manquent, et en veillant à leur formation,
- par la réservation de berceaux.

Etudier et définir une politique de délocalisation, notamment en ce qui concerne les services parisiens pour chaque exploitant

Définition par les exploitants d'une politique de délocalisation des services franciliens qui ne sont pas strictement indispensables à la qualité du service public en Ile-de-France, en particulier vers les régions les plus recherchées à la mutation.

Afin d'éviter toute distorsion salariale entre les agents actuellement en fonction en Ile-de-France et les nouveaux agents recrutés selon la nouvelle classification, la totalité du reclassement indiciaire sera effectuée en Ile-de-France avant l'appel à l'activité des premiers agents recrutés dans les nouveaux corps et grades.

Annexe 7

Dispositions complémentaires

Orientations sur les reclassifications

AEX-DA et AEX-SL

La qualification de ces agents, mesurée antérieurement par le concours et les autres sélections qu'ils ont réussis et assurée par la formation qu'ils ont suivie, les conduira à être reclassifiés au niveau I.3 selon les modalités générales de reclassification dans le cadre des fonctions qu'ils exercent actuellement ou dans le cadre d'un plan de requalification d'une durée de quatre ans.

Cadres

Des possibilités d'accès et de sortie du statut de fonctions identiques pour tous les cadres de la classe IV seront étudiées.

Chefs d'établissement

La reclassification de chaque chef d'établissement coïncidera avec la classification des fonctions de l'établissement qu'il dirige et s'effectuera selon les modalités générales de reclassification qui sont à négocier.

Cas des promouvables

Cas des personnels pouvant, selon les règles actuelles, bénéficier d'une promotion au moment de leur reclassification : un examen particulier de la situation de l'ensemble de ces agents sera effectué. Des solutions devront être étudiées leur permettant de ne pas se trouver dans une situation plus défavorable que celle à laquelle ils pouvaient prétendre en application des règles habituelles de promotion interne.

Echelles indiciaires de reclassification

Sur les échelles II.2 et II.3, une NBI respectivement de 10 points et de 20 points en moyenne fera l'objet de négociations ultérieures.

Dispositions particulières

Classe II : des modalités seront prévues afin de faciliter l'accès à l'indice terminal du 2e niveau après quatre ans d'ancienneté à l'indice terminal du 1er niveau, puis l'accès, après une nouvelle période de quatre ans à cet indice, à l'indice terminal majoré 511.

Classe III : des modalités d'accès en fin de carrière à l'indice nouveau majoré 639 pour les agents du 2e niveau seront prévues.

Cas particuliers de reclassement

CSU

Les CSU qui détiendront une ancienneté au moins égale à 4 ans au dernier échelon de l'échelle de reclassement I.1 et qui n'auront pas été reclassifiés dans une fonction de niveau I.2, seront placés à l'indice nouveau majoré 346.

CDES et SUEC

Les CDES et SUEC qui détiendront une ancienneté au moins égale à 4 ans au dernier échelon de leur échelle de reclassement et qui n'auront pas été reclassifiés dans une fonction de niveau III, seront placés à l'indice nouveau majoré 528.

Programme de qualification

OET2 : un plan de reclassement en 4 ans sur le niveau I.2. sera mis en œuvre par chaque exploitant.

DES et DESCG : un programme de requalification devra en 4 ans amener la majorité des intéressés au niveau II.1.

MECDEP et MAD : un programme de requalification en 4 ans sera mis en œuvre pour faciliter l'accès des intéressés au niveau II.1.

Les conditions d'ancienneté

pour l'accès aux tableaux d'avancement simplifiés d'accès aux indices terminaux 801 et 841 (bruts) pourront être abaissés afin de tenir compte des situations particulières.

Remarques

Le nota figurant sur la fiche définissant les modalités de reclassement des REVP s'applique aux REV et VEBT.

Le nota figurant sur la fiche définissant les modalités de reclassement des INC s'applique également aux IN.

Annexe 8

1.210

Mesures destinées à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes

Concernant l'égalité d'accès aux emplois

1. Développer des campagnes d'information afin de communiquer sur les potentialités et les emplois ouverts, aux PTT, en direction des établissements d'enseignement.
2. Instaurer une plus grande mixité en supprimant les quotas dans les services où ils existent encore.
3. Augmenter le taux de vacance d'emploi réservé aux réintégrations des agents féminins en disponibilité pour élever leurs enfants de 25 % à 30 %.

La formation

4. Généraliser la déconcentration et l'utilisation des moyens multimédias dont l'ÉAO (enseignement assisté par ordinateur).

La promotion

5. Elargissement des conditions de candidatures aux concours internes. Suppression des limites d'âge. Descolarisation des programmes et augmentation du caractère professionnel des épreuves des concours et examens. A l'occasion de la modification des statuts particuliers, donner la possibilité pour le personnel en disponibilité ou en congé parental de passer les concours internes.
6. Calculer les conditions pour postuler en durée de services civils effectués.
7. Instauration de bonification par enfant à charge, lors de la réussite aux concours, pour compenser les retards de carrière dus aux maternités et à l'éducation des enfants.
8. Instauration de mesures de compensation financière pour les femmes qui désirent faire garder leur enfant plutôt que de bénéficier d'autorisations spéciales d'absences pour le faire, de même pour celles qui sont obligées de se déplacer professionnellement.
9. Création d'un système d'aide familiale destiné à parer aux besoins de garde inopinée des enfants ou à la défaillance du système de garde habituel.
10. Participation au financement des investissements ou du fonctionnement des programmes de crèches afin d'avoir une politique de réservation de lits notamment dans les communes où il existe une forte concentration de personnel PTT.
11. Création, dans la nouvelle structure née de la réforme des PTT, d'un dispositif chargé de veiller en permanence au respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Annexe 9

Calendrier d'application des mesures prévues dans le cadre de la réforme des classifications

1.211

- *Décembre 1990* : versement de la dernière tranche d'à-valoir (soit le 5e versement de l'année 1990).
- *Janvier 1991* : intégration de 10 points indiciaires uniformes dans le traitement mensuel :
 - versement mensuel d'une indemnité d'avance sur reclassement équivalent à 10 points,
 - gain mensuel total : 450 F environ (soit le doublement de l'à-valoir).

Cas particuliers

- Les agents dont le reclassement est prévu sous forme de bonification d'ancienneté (applicable dès janvier 1991) recevront une indemnité compensatrice mensuelle équivalente jusqu'à ce qu'ils bénéficient d'un gain d'échelon au moins supérieur à 20 points.
- Les agents pour lesquels la revalorisation Fonction Publique est supérieure à 10 points à la date du 1er janvier recevront en plus la différence (cas exceptionnel).
- Les agents dont l'indice terminal est bloqué percevront également une indemnité compensatrice jusqu'à reclassification plus favorable (ou départ à la retraite).
- Application des mesures d'aide au logement en région parisienne :
 - les prêts d'accession à la propriété seront portés de 150 000 F à 350 000 F avec bonification d'intérêt doublée,
 - le taux d'effort au loyer est limité à 25 % de la rémunération (loyer apprécié "avec charges" au sens de l'allocation logement (cf. conditions définies dans l'annexe 6).
- Application de la mesure indiciaire (10 points) aux retraités sur la base habituelle prévue pour le calcul des pensions.

1992

Fin du reclassement (intégration de la totalité dans le traitement avec cas particulier et application aux retraités idem que supra).
Fin de la reclassification des cadres.

1993

Phase 1 des reclassifications des classes I et II.

1994

Phase 2 des reclassifications des classes I et II.