

Guide Mémento – Recueil PX3 Système de rémunération

SOMMAIRE

1 - SYSTEME DE REMUNERATION	2
10 - DISPOSITIONS GENERALES	2
101 - Cas général	2
102 - Notions de base de la Convention Commune	2
103 - Rémunérations, primes et avantages salariaux des salariés à temps partiel	3
11 - PERSONNELS RELEVANT DE LA CLASSE IV GROUPE A	4
110 - Préambule	4
111 - Rappel des définitions	4
112 - Les principes de ce nouveau dispositif	5
113 - L'intégration dans les plages de rémunération lors de l'initialisation du nouveau système de rémunération du 01/07/07	5
114 - L'évolution de la rémunération de base au sein du groupe A	6
115 - Rémunération des Médecins de Prévention Professionnelle	8
12 - AUTRES PERSONNELS	10
120 - Principes	10
121 - Rémunération de base	10
13 - AVANTAGES SPECIFIQUES D'ANCIENNETE AUX AGENTS EXERCANT LEURS FONCTIONS EN ZUS	13
14 - EFFETS PECUNIAIRES DE LA PROMOTION	15
141 - Evolution de la rémunération en cas de promotion au sein des classes I et II	16
142 - Evolution de la rémunération en cas de promotion pour l'accès à la classe III et au sein de la classe III	16
143 - Evolution de la rémunération en cas de promotion vers le groupe A	17
15 - DETERMINATION DU SALAIRE CONVENTION COMMUNE POUR LES EX AUXILIAIRES DE DROIT PUBLIC AYANT OPTÉ POUR LA CONVENTION COMMUNE	18
151 - Les effets contractuels et pécuniaires du droit d'option	18
152 - Droit d'option et promotion	20
16 - TRAVAIL INTERMITTENT	20
17 - DIVERS	20
171 - Rémunération dans les services où la DHT est inférieure à la durée légale du travail ..	20
172 - Rémunération des agents ayant plusieurs activités sur un même niveau de fonction ..	21
173 - Paiement de rémunération aux ayants droit des agents décédés	21
174 - Remboursement des salaires maintenus aux agents élus aux conseils des prud'hommes	21
18 - MESURES SALARIALES RELATIVES A L'ANNEE 2011	23
ANNEXE 1 Minimums conventionnels	28
ANNEXE 2 Avantages spécifiques d'ancienneté des agents exerçant en ZUS	29
ANNEXE 3 Modèle de lettre d'augmentation individuelle	30
ANNEXE 4 Modalités de transfert au 13.11.91 (pour mémoire)	31

1 - SYSTEME DE REMUNERATION

Cf. Convention Commune La Poste France Télécom chapitre V de l'annexe "ingénieurs et cadres supérieurs" et chapitre III de l'annexe "Autres personnels"

10 - DISPOSITIONS GENERALES

101 - Cas général

Aucun salaire ne peut être inférieur au minimum conventionnel. Les minima conventionnels sont déterminés par le niveau de la fonction occupée. Lors du recrutement, le choix du positionnement de l'agent sur un niveau de fonction ou sur une position s'effectue en cohérence avec la classification des fonctions à La Poste.

Les réévaluations de ces minima et des rémunérations réelles sont effectuées en fonction des résultats de la négociation annuelle prévue à l'article 6 de la Convention Commune.

Depuis le 01.07.05 (cf. avenant de la convention du 23.06.05) le système de rémunération des personnels de classe I et II repose sur une grille de coefficients qu'il convient de multiplier par la valeur du point pour obtenir la rémunération de l'agent.

En revanche la rémunération des personnels de classe III et IV continue de s'appuyer sur une rémunération déterminée à partir du salaire d'embauche.

[...]

102 - Notions de base de la Convention Commune

1021 - Minimum conventionnel

NDS n° 96 du 03.06.93
Chap. 1

- Salaire minimum auquel peut être embauché un agent,
- Salaire minimum de rémunération d'un agent.

cf. : minimum conventionnel (cf. [ANNEXE 1](#))

Il est défini par avenant à la Convention Commune à l'issue des négociations salariales annuelles telles que prévues à l'article 6 de la Convention Commune.

1022 - Salaire réel à l'embauche

Le salaire d'embauche d'un agent peut être le minimum conventionnel ou un salaire supérieur.

1023 - Salaire de référence

- salaire servant de base au calcul des augmentations.

1024 - Salaire garanti

C'est le salaire personnel garanti à un agent⁽¹⁾ en raison de l'ancienneté de rémunération acquise.

[Voir § 12](#)

(1) Cas particulier des ACO ayant bénéficié du droit d'option dans le cadre de l'art. 44 de la loi n° 90.568 du 2.07.90 et relevant de l'annexe "Autres personnels".
Afin de préserver l'équité entre les agents ayant opté en 1992 et ceux ayant opté en 1993, il a été procédé en 1993 au calcul suivant du salaire garanti : le coefficient d'ancienneté est appliqué au salaire d'embauche revalorisé des augmentations générales ou au minimum conventionnel 1993 si celui-ci est supérieur à la formule précédente.

*1025 - SMIC et rémunération minimale***SMIC - base mensuelle 151,67 heures**

FRHD 2011-003
du 18.01.2011

Le montant du salaire minimum de croissance est porté à 9 € de l'heure et à 1 365 € par mois en métropole et dans les départements d'outre-mer et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint Pierre et Miquelon.

1026 - Salaire brut annuel

C'est le salaire figurant au contrat de travail.

NDS n° 96 du 03.06.93

Cette notion sert en gestion et est utilisée par le système informatique pour la gestion de la rémunération.

Le salaire brut annuel est un des salaires suivants :

- salaire réel à l'embauche,
- salaire minimum conventionnel de l'année en cours,
- salaire garanti,
- salaire réel à l'embauche majoré des augmentations générales,
- salaire garanti majoré des augmentations individuelles,
- salaire maintenu à titre individuel (ex-agent contractuel de droit public ayant opté pour la Convention Commune).

1027 - Salaire réel

C'est le salaire liquidé (payé pour l'agent). Il s'agit soit du salaire brut annuel, soit du SMIC.

1028 - Portion insaisissable de la rémunération

CORP-DORH
2011-0051 du
22.02.2011

Le RMI a été remplacé par le Revenu de Solidarité Active (RSA) au 01.06.2009 (décret n° 2009-404 du 15.04.2009). La nouvelle valeur mensuelle du RSA est de 466,99 € au 01.01.2011. Ce montant constitue la portion insaisissable des rémunérations qui doit, dans tous les cas, être laissée à la disposition des agents dont la rémunération fait l'objet de saisies ou de cessions.

1029 - Arrêt de la rémunération

NDS n° 63 du 26.03.96
§ 2.12

- *Retraite* : cf. art. 71 de la Convention Commune
- *Décès* : Le salaire d'activité, augmenté éventuellement du complément pour charges de famille, d'une indemnité compensatrice lorsque le salarié n'a pu bénéficier de la totalité de ses droits à congé (art. L.3141-26 du Code du Travail), des indemnités liées au salaire (complément Poste, indemnité mensuelle d'entretien de la bicyclette...), doit être payé dans la limite des droits **réellement acquis** au jour du décès.

**103 - Rémunérations, primes et avantages salariaux des salariés
à temps partiel****✧ Rémunération et primes**

La rémunération des salariés à temps partiel est définie conformément à l'article 37 de la Convention Commune.

Compte tenu de la durée de leur travail, la rémunération des salariés à temps partiel doit être proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification et ancienneté de rémunération égales, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Il en résulte que, dès l'instant qu'une somme versée aux salariés présente le caractère d'une rémunération, elle est versée aux salariés à temps partiel en proportion de la durée du travail. C'est le cas par exemple du Complément Poste, de l'indemnité de remplacement, de l'indemnité de fin de contrat.

Le principe d'égalité et de proportionnalité vaut pour tous les éléments de la rémunération, y compris ceux présentant un caractère complémentaire.

✧ **Complément pour charges de famille**

Les salariés à temps partiel, quel que soit le type de contrat dont ils bénéficient, peuvent bénéficier du complément pour charges de famille en pourcentage de la durée d'activité mensuelle sous réserve de l'observation des conditions d'attribution.

Depuis le 1^{er} juillet 2005, pour les salariés à temps partiel, le complément pour charges de famille est constitué :

- d'une partie proportionnelle à la durée du travail,
- d'une partie fixe en euros indépendante de la durée du travail.

Le total de la partie proportionnelle et de la partie fixe est plafonné au complément pour charges de famille temps complet et à 80 % du salaire brut de l'agent¹.

✧ **Remboursement des titres de transport en région parisienne**

Les agents autorisés à effectuer un service à temps partiel et les agents travaillant à temps incomplet pour une durée au moins égale au mi-temps bénéficient de la prise en charge dans les mêmes conditions que les agents à temps complet. Les personnels de La Poste travaillant à temps incomplet pour une durée inférieure au mi-temps et qui n'exercent par ailleurs aucune autre activité, recevront le bénéfice de la prise en charge de leurs frais de transport au prorata du temps de travail effectué par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet (cf. Guide Mémento recueil PS-I.1 § 421).

✧ **Action sociale (prestations sociales)**

Tout agent permanent à La Poste (fonctionnaires, salariés de droit privé sous contrat à durée indéterminée) bénéficie des prestations d'action sociale (BRH 2003 RH 51).

Dès lors, les salariés à temps partiel bénéficient de ces prestations s'ils sont permanents (sous contrat à durée indéterminée) mais en sont exclus quand ils sont embauchés sous contrat à durée déterminée.

BRH 2007 RH 111
DU 15.06.2007

11 - PERSONNELS RELEVANT DE LA CLASSE IV GROUPE A

110 - Préambule

L'instauration d'une nouvelle gestion des cadres supérieurs a conduit à la mise en place d'un nouveau dispositif de rémunération pour les agents relevant du groupe A.

Il concerne l'ensemble des cadres supérieurs fonctionnaires, contractuels de droit public ou salariés de droit privé relevant de la classification Groupe A telle que définie dans la décision n° 355-02 du 21 décembre 2006 (BRH 2007 - doc RH 13).

111 - Rappel des définitions

Avant de définir les principes et les modalités de rémunération des personnels relevant de la classification Groupe A, il est nécessaire d'effectuer un rappel des différentes notions :

- La fonction

C'est la référence de gestion des rôles, de la contribution et de la carrière. Les référentiels des fonctions sont actualisés par les Métiers et par le Secrétariat Général du Siège pour les directions transverses, sur la base d'une cohérence inter Métiers.

¹ Avenant du 23 juin 2005 - Art. 1

Le référentiel des fonctions sert de base à la description de chaque poste. L'initialisation du rattachement des personnes s'effectue sur la base de ces nouveaux critères.

- La notion d'emploi repère

Les emplois repères sont définis par le descriptif d'une finalité qui est commune au sein de La Poste. L'emploi repère est la référence de gestion de la rémunération des personnes.

L'emploi repère regroupe des fonctions ayant des finalités proches afin de déterminer une plage de rémunération dans laquelle se situe la rémunération de base du cadre supérieur et au sein de laquelle sa rémunération sera amenée à évoluer.

Chaque fonction est rattachée à un emploi repère et un seul.

- La rémunération de base

C'est une notion importante puisqu'elle sert de support à la revalorisation de la rémunération fixe et dans certains cas au calcul de la part variable. Pour les salariés, elle correspond au salaire brut de base.

112 - Les principes de ce nouveau dispositif

A - PRINCIPE DE DETERMINATION DE LA REMUNERATION PAR L'EMPLOI REPERE DE RATTACHEMENT

Les cadres supérieurs sont rattachés à une fonction elle-même rattachée à un emploi repère. Ce rattachement entraîne l'activation de la plage de rémunération et détermine l'évolution de la rémunération.

La plage de rémunération est propre à chaque emploi repère et combine l'exigence d'équité interne et de compétitivité externe.

La plage de rémunération se définit comme étant la plage à l'intérieur de laquelle, pour un même emploi repère, les rémunérations de base doivent se situer et évoluer dans le temps.

Les bornes des plages de rémunération sont fixées en termes de rémunération annuelle de base.

Le responsable hiérarchique ou le gestionnaire de carrière sont en mesure de communiquer à chaque cadre supérieur son emploi repère ainsi que la plage de rémunération correspondante.

B - PRINCIPE DE GLOBALITE ET D'ANNUALITE DE L'EVOLUTION DE LA REMUNERATION

A l'intérieur du groupe A de la classe IV, ce principe d'unicité se traduit par une revalorisation de la rémunération de base une fois par an, au 1^{er} juillet.

La revalorisation de la rémunération de base du 1^{er} juillet consiste en un pourcentage d'augmentation appliqué à la rémunération de base détenue au 30 juin. Ce pourcentage est décidé par le supérieur hiérarchique N+2 sur proposition du supérieur hiérarchique immédiat qui prend en compte la performance évaluée dans le cadre de l'entretien annuel « Les 4 temps du management - temps 2 », le positionnement de la rémunération de base au sein de la plage de rémunération et le cadrage budgétaire alloué aux managers.

113 - L'intégration dans les plages de rémunération lors de l'initialisation du nouveau système de rémunération du 01/07/07

Elle s'est déroulée en 2 phases.

A - DETERMINATION DE LA REMUNERATION DE BASE AVANT INTEGRATION - PHASE 1

Tous les personnels relevant du groupe A se sont vus déterminer une rémunération de base au 30 juin 2007. Pour les salariés, cette rémunération était le salaire annuel de base au 30 juin 2007.

B - LA REMUNERATION DE BASE D'INTEGRATION A L'INITIALISATION DU GROUPE A - PHASE 2

- Cas général

La rémunération des personnels dont la rémunération de base détenue au 30 juin 2007 était comprise dans la plage de rémunération de l'emploi repère de rattachement a été maintenue en l'état.

- Cas particulier des personnels dont la rémunération était inférieure au minimum de la plage de rémunération

La rémunération de base des salariés a été revalorisée du montant nécessaire à l'atteinte du minimum de la plage de rémunération liée à la fonction occupée lors de la revalorisation 2007 (à effet du 1^{er} juillet 2007) si l'écart à combler était inférieur ou égal à 10 %. Si l'écart à combler était supérieur à 10 % le reliquat a été versé lors de la revalorisation de l'année suivante (à effet du 1^{er} juillet 2008).

- Cas particulier des personnels dont la rémunération était supérieure au maximum de la plage de rémunération.

La rémunération qu'ils détenaient au 30 juin 2007 a été maintenue en l'état.

114 - L'évolution de la rémunération de base au sein du groupe A**A - PRINCIPE DE REVALORISATION**

Les fourchettes de revalorisation des rémunérations des cadres supérieurs sont définies chaque année et s'appliquent de la même manière aux fonctionnaires comme aux salariés. En aucun cas, un cadre supérieur apprécié « insuffisant » (note 4) ne peut être revalorisé.

La grille de revalorisation se présente ainsi :

	SECTEUR 1	SECTEUR 2	SECTEUR 3
APPRECIATION « Référent dans sa fonction »	a% à b%	c% à d%	e% à f%
APPRECIATION « Rôle tenu »	g% à h%	i% à j%	k% à l%
APPRECIATION « Marge de progrès »	m% à n%	p% à q%	r% à s%

Les limites de secteur sont propres à chaque emploi repère, chaque secteur correspondant au tiers de la plage de rémunération¹.

La revalorisation s'exprime en pourcentage de la rémunération de base détenue au 30 juin de l'année N et se base sur la performance évaluée dans le cadre de l'entretien annuel « Les 4 temps du management - temps 2 ». Elle est décidée par le N+2 du cadre supérieur sur proposition de son supérieur hiérarchique immédiat dans le cadre des enveloppes budgétaires allouées.

La rémunération de base des personnels situés au dessus de la plage sera revalorisée du minimum de la fourchette secteur3 relative à l'appréciation de l'année.

¹ Sauf décision exceptionnelle du ressort de chaque Métier.

- Cas particulier des cadres supérieurs occupant une fonction de niveau inférieur au groupe A classe IV

La fonction occupée ne pouvant être rattachée à aucun emploi repère, la revalorisation de leur rémunération de base détenue au 30 juin de l'année N sera décidée par le N+2 du cadre supérieur sur proposition de son supérieur hiérarchique immédiat dans le cadre des enveloppes budgétaires allouées et de la fourchette de revalorisation suivante : seuil minimum du secteur 3 correspondant à l'appréciation « marge de progrès » à seuil maximum du secteur 3 correspondant à l'appréciation « rôle tenu » (dans la grille de revalorisation présentée ci-dessus, la fourchette est comprise entre r % et l %).

- Cas particulier de l'accès à la position ICS3A

L'accès au statut d'ICS IIIA (salariés) s'effectue dans le cadre de la gestion managériale des activités et des compétences de chaque cadre supérieur. Le cadre supérieur nommé ICS3A bénéficie lors de sa nomination d'une augmentation de 5% de sa rémunération globale individuelle, quel que soit le bornage maximum de la plage de l'emploi repère auquel la fonction du poste tenu est rattachée.

Cette augmentation est distincte de l'augmentation salariale octroyée dans le cadre de la revalorisation salariale annuelle, mais comprise dans l'enveloppe budgétaire globale annuelle, du Métier ou du Secrétariat Général du Siège.

Evolution du salaire au titre de l'ancienneté :

En position I, réservée au recrutement - qui devra rester exceptionnel - des agents débutants, le salaire ne varie pas au titre de l'ancienneté. En revanche, l'agent contractuel peut bénéficier d'augmentations individuelles de son salaire à l'initiative de son supérieur hiérarchique.

Les ingénieurs et cadres supérieurs accèdent à la position II au plus tôt à l'issue de la période d'essai, au plus tard au bout de 3 ans.

En position II, accessible aux ingénieurs et cadres supérieurs confirmés - recrutés sur le marché du travail ou issus de la position I - ainsi qu'aux agents contractuels régis par les dispositions de l'annexe « Autres personnels » et ayant bénéficié d'une promotion leur ouvrant l'accès à ce niveau, il est fait application d'une garantie minimale de salaire liée à l'ancienneté en application du tableau suivant :

ANCIENNETE	GLISSEMENT A L'ANCIENNETE PAR RAPPORT AU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (%)
RECRUTEMENT	0
1 an	0
2 ans	1,5
3 ans	3
4 ans	4,5
5 ans	6
6 ans	7,5
7 ans	9
8 ans	10,5
9 ans	12
10 ans	13,5
11 ans	15
12 ans	16,5
13 ans	18
14ans	19
15 ans	20
16 ans	21
17 ans	22
18 ans	23

Le pourcentage d'augmentation de la garantie de salaire liée à l'ancienneté s'applique au minimum conventionnel de salaire et non au salaire d'embauche.

En position III, réservée à l'ingénieur ou au cadre supérieur ayant à mettre en œuvre des connaissances fondamentales et possédant au minimum une expérience étendue dans sa spécialité, aucune évolution de salaire à l'ancienneté est prévue. En revanche, le salaire individuel de ces personnels bénéficie des augmentations éventuellement décidées lors des renégociations salariales annuelles.

B – EN CAS DE CHANGEMENT DE POSTE AU SEIN DU GROUPE A

Le changement de poste ou de fonction sans changement d'emploi repère de rattachement ne produit aucun effet sur la rémunération de base.

Le changement d'emploi repère au sein du groupe A détermine une nouvelle plage de rémunération. A cette occasion, la rémunération de base de l'intéressé sera, s'il se situe en dessous du minimum de la nouvelle plage de rémunération, revalorisée lors du changement de poste si l'écart à combler est inférieur ou égal à 10 %. Si l'écart à combler est supérieur à 10 % le reliquat sera versé lors de la revalorisation de l'année suivante (à effet du 1^{er} juillet N+1).

Bien entendu, le changement de poste peut faire l'objet d'un accompagnement financier dans le cadre des dispositions relatives au dispositif d'accompagnement lors de la mobilité des cadres supérieurs.

C – EN CAS DE PRISE D'UN POSTE NE RELEVANT PAS DES GROUPES A, B, C

Le principe est de continuer à gérer l'agent en rémunération globale. Dans ce cas, sa revalorisation s'effectue dans le cadre d'une fourchette spécifique indépendante des secteurs de rémunération.

CORP-DRHRS-2010-0125
du 07.04.10

115 - Rémunération des Médecins du travail à La Poste**A – REMUNERATION****1. Evolution de la grille de rémunération des Médecins de Prévention Professionnelle**

Ce paragraphe a pour objet d'actualiser la grille de rémunération applicable aux médecins de prévention employés par La Poste.

Il existe deux méthodes de calcul de revalorisation de la rémunération des Médecins du travail. La rémunération la plus favorable à l'agent est retenue.

1^{ère} méthode

- Pourcentage de revalorisation selon l'indice des prix à la consommation hors tabac, tel que prévu dans le projet de loi de finances N, en l'occurrence 1,20 % pour 2010.

2^{ème} méthode

- En cas de forte revalorisation de la grille CISME (grille propre aux médecins du travail) qui aurait pour effet d'annihiler le taux de revalorisation précédent, la nouvelle rémunération correspondra à la grille en vigueur l'année N, majorée de 10 %.

C'est cette seconde méthode qui s'applique pour 2010.

2. Grille 2010 applicable au 1^{er} janvier 2010

Grille 2009	Coefficients	Salaires Bruts annuels en euros
Hors catégorie		
Médecin généraliste pendant sa formation à la médecine du travail et jusqu'à l'obtention du diplôme	0,80	42 557,96
Catégorie 1		
Pendant les 6 premiers mois d'exercice de la médecine du travail	0,90	47 877,71
Après 6 mois d'exercice de la médecine du travail	1,00	53 197,45
Catégorie 2		
Après 3 ans d'exercice de la médecine de travail	1,20	63 836,94
Après 5 ans d'exercice de la médecine de travail	1,30	69 156,69
Après 10 ans d'exercice de la médecine de travail	1,40	74 476,43
Après 15 ans d'exercice de la médecine de travail	1,55	82 456,05
Après 20 ans d'exercice de la médecine de travail	1,75	93 095,54

3. Rémunération à l'occasion du recrutement

Le recrutement des Médecins du travail est effectué par le chef de service concerné sous la responsabilité de la Direction Prévention Santé Sécurité au Travail de la DRHRS. La décision définitive est toutefois subordonnée à l'acceptation de la proposition de recrutement par la DRH du métier concerné, suivant la procédure pour les candidatures d'agents salariés.

Lors de l'embauche, la rémunération du médecin est déterminée en tenant compte du nombre d'années d'exercice de la médecine du travail après obtention du diplôme.

La rémunération fait référence à la grille spécifique de La Poste telle que présentée au paragraphe ci-avant.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les médecins à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

B - MISE EN ŒUVRE

Les Chefs de Service transmettront aux CIGAP la revalorisation à mettre en œuvre pour les Médecins du travail qui leur sont rattachés, en fonction de leur positionnement sur la grille et de leur rémunération antérieure.

Il est rappelé que le passage à un coefficient supérieur du fait de l'ancienneté acquise, doit se traduire par l'octroi de la rémunération correspondante. Les médecins ayant une rémunération hors grille du fait d'un contexte de recrutement particulier bénéficieront d'une revalorisation de leur rémunération de 1,2 % pour 2010.

12 - AUTRES PERSONNELS

120 - Principes

Cf. Article 5 de l'annexe "Autres personnels" de la Convention Commune.

NDS n° 96 du 03.06.93,
Chap. II

La rémunération des agents contractuels appartenant à la catégorie "autres personnels" est, selon le cas, fonction du positionnement dans les grilles de coefficient ou d'un salaire d'embauche. Il peut s'y ajouter des augmentations générales, des augmentations individuelles et un régime indemnitaire.

121 - Rémunération de base

La rémunération de base peut évoluer sous l'effet de l'ancienneté, des augmentations générales liées aux négociations salariales, du SMIC, des augmentations individuelles.

Le salaire d'embauche est le salaire qui figure sur le contrat de travail de l'agent. Il est fixé conformément aux définitions figurant au paragraphe 10 ci-dessus par référence au minimum conventionnel de la fonction pour laquelle l'agent contractuel est recruté.

Ce salaire servant de référence aux augmentations générales et individuelles, il convient, avant d'en fixer le montant, d'en estimer la pertinence à l'issue de la progression moyenne pendant la durée du contrat de l'agent.

Le dépassement des minima à l'embauche peut être justifié par des difficultés de recrutement ou par un décalage avec les rémunérations du marché local du travail. Il est à noter que pour les personnels de classe I et jusqu'au niveau II.1 inclus, les recrutements doivent s'effectuer sur le 1^{er} coefficient de la grille en vigueur pour le niveau concerné. Pour les personnels relevant des niveaux II.2 et II.3, les recrutements peuvent s'effectuer au-delà du minimum conventionnel, mais obligatoirement sur un coefficient de la grille en vigueur pour le niveau concerné.

A noter : ce salaire de base sera éventuellement complété de primes et indemnités, l'ensemble constituant la rémunération globale de l'agent.

A - PERSONNELS DES CLASSES I ET II

✦ Salaire minimum et salaire garanti

La détermination des salaires minima des personnels des classes I et II a été modifiée à partir du 01.07.2005 (cf. [ANNEXE 1](#)).

Désormais les minima conventionnels des personnels des classes I et II sont déterminés par la valeur des premiers coefficients d'une grille, multipliés par la valeur en euros bruts annuels du point en vigueur. Ils correspondent à une rémunération versée en douze mensualités pour un emploi à temps complet (à signaler que l'ensemble des minima conventionnels figure en fin de la Convention Commune dans les chapitres des récapitulatifs).

FRHD 2005.39
du 20.07.05

La revalorisation salariale résultant d'un accord collectif s'impose de ce fait, automatiquement aux contrats en cours des salariés concernés (art. L. 2254-1 du Code du Travail) : **elle ne nécessite pas l'élaboration d'un avenant à leur contrat de travail.**

La nouvelle rémunération des intéressés pourra être actualisée ultérieurement, à l'occasion, par exemple, d'une situation qui imposerait l'élaboration d'un avenant à leur contrat de travail pour un autre motif.

BRH 2008-0044
du 12.06.2008

Dans la logique de la détermination des salaires sur la base des coefficients de grille, sauf dispositions réglementaires autorisant des situations de différentiels de rémunérations, tous les salaires des personnels de niveau I.2 à II.3 doivent être égaux à une valeur de coefficient multiplié par la valeur du point en vigueur.

Pour les niveaux I.2 à II.3, le salaire de base est déterminé par la valeur du coefficient obtenu en lecture directe dans la grille de fonction du niveau du contrat et de l'ancienneté acquises multiplié par la valeur du point en euros bruts annuels en vigueur (cf. données actualisées § 18 point C).

B - PERSONNELS DE LA CLASSE III

✧ *Minima conventionnels* (cf. [ANNEXE 1](#)) et salaires garantis

Ils bénéficient des augmentations générales et individuelles de telle manière que le salaire versé ne peut être inférieur au salaire garanti.

Les minima conventionnels et salaires garantis pour l'année en cours figurent au § 18-B du présent Recueil.

✧ *Les augmentations générales (voir les accords salariaux figurant dans le Recueil de textes de référence régissant les ACO - Recueil PXb)*

Elles s'appliquent au salaire réel détenu par le cadre au 30 juin de l'année N.

✧ *Les augmentations individuelles*

Une augmentation individuelle de salaire est une augmentation qui n'est liée ni à l'ancienneté ni à des mesures générales : elle a lieu une fois par an et relève d'une décision du chef de service. Elle s'applique au salaire réel détenu par le cadre au 30 juin de l'année N (cf. [ANNEXE 3](#)).

Tant que le salaire garanti reste inférieur au salaire réel, c'est ce dernier qui est servi et, dans le cas contraire, l'agent perçoit le salaire garanti.

NDS n° 48 du 5.08.2003

• Principes régissant l'augmentation individuelle des cadres salariés de droit privé

Selon les dispositions de la Convention Commune (article 7 de l'annexe « Autres Personnels »), La Poste garantit à chaque salarié une progression de son salaire telle que le salaire perçu ne soit jamais inférieur au salaire garanti. En revanche, le salaire brut (ou salaire réel) perçu peut être supérieur à ce salaire garanti en cas d'attribution par le chef de service gestionnaire d'une augmentation individuelle. En cas de non attribution d'une augmentation individuelle, la courbe de salaire brut suit l'évolution du salaire garanti.

Au 1^{er} juillet 2002, La Poste a décidé de mettre en place un dispositif d'augmentation individuelle pour tous les cadres appréciés E ou B tel que la progression du salaire brut perçu par les cadres soit en moyenne près de deux fois plus rapide que la progression du salaire garanti. Les débutants appréciés A peuvent également bénéficier d'une revalorisation sur décision du chef de service. Cette augmentation individuelle vient en sus de l'augmentation générale.

Par ailleurs, l'augmentation individuelle attribuée par le chef de service gestionnaire devra être telle que le salaire brut perçu par le cadre sera supérieur ou égal au salaire garanti sur la période restant à courir jusqu'au 30 juin de N + 1.

Afin de fidéliser à l'entreprise les cadres débutants et donc de leur offrir des perspectives d'évolution plus rapide en début de carrière, des secteurs de rémunérations sont identifiés par niveau (III-1, III-2 et III-3). Les pourcentages de revalorisation applicables au titre de l'augmentation individuelle sont en conséquence plus élevés pour les agents situés dans le secteur bas que pour ceux situés dans le secteur haut. Vous disposez ainsi d'éléments de gestion valorisables notamment lors de la négociation du salaire d'embauche d'une part et utilisables pour l'évolution de rémunérations décalées d'agents actuellement en fonction d'autre part.

C'est la raison pour laquelle aucune autre augmentation individuelle, hormis celle à effet au 1^{er} juillet de N, ne sera admise.

La mise en œuvre de cette politique de rémunération nécessite de la part de la ligne hiérarchique une approche personnalisée de la situation de chaque cadre basée en particulier sur :

- le positionnement de la rémunération par rapport aux secteurs bas, médian ou haut ;
- une analyse de la rémunération du cadre par rapport aux autres cadres de même niveau à performance comparable ;
- un approfondissement de l'appréciation annuelle qui permettra de hiérarchiser éventuellement les revalorisations pour les cadres ayant le même niveau d'appréciation globale ;
- la prise en compte de son potentiel de développement.

✧ **Garanties de rémunération**

a) Les cadres bénéficiant d'une augmentation individuelle

Les cadres appréciés E ou B bénéficient de l'augmentation individuelle. Celle-ci ne peut jamais être inférieure à la seule prise en compte de l'ancienneté susceptible de revaloriser le salaire garanti sur la période du 1^{er} juillet de l'année N au 30 juin de l'année N + 1. Dès lors, ces agents sont assurés de percevoir au moins, par anticipation au 1^{er} juillet de l'année N + 1, le salaire garanti de la même année.

Les taux minima d'augmentation individuelle résultant de cette garantie sont calculés automatiquement et fournis aux gestionnaires RH par fichier Excel.

Dans de très rares cas, le taux obtenu en application de cette garantie de rémunération sera supérieure aux limites maximales autorisées compte tenu de l'appréciation et du secteur d'appartenance. Ce seront les seuls cas possibles de dépassement des maxima d'augmentation définis dans l'accord salarial.

b) Les cadres ne bénéficiant pas d'une augmentation individuelle

Il s'agit des cadres appréciés D ou A.

Ces agents bénéficient toujours des garanties d'évolution du salaire garanti dans les conditions prévues par la Convention Commune à la date d'application des droits à majorations ultérieures.

Si une majoration à l'ancienneté (atteinte d'un palier de salaire garanti supérieur) doit intervenir durant la période considérée et sous réserve que le salaire brut de l'agent ne soit pas supérieur au nouveau salaire garanti, ils bénéficieront donc de l'augmentation à l'ancienneté à la date de majoration à l'ancienneté.

✧ **Les cas particuliers**

a) Les cadres promus

Les personnels promus en classe III ou à l'intérieur de la classe III avant le 1^{er} juillet, sont astreints à une période probatoire de 3 mois durant laquelle aucune augmentation individuelle ne peut être saisie, seule la garantie du gain de rémunération minimum définie dans la décision citée en référence est déclenchée automatiquement par la mise en œuvre de la promotion dans le Système d'Information.

Ces personnels pourront bénéficier de l'augmentation individuelle attribuée dans les mêmes conditions avec une date d'effet qui interviendra à la fin de la période probatoire.

b) Les cadres appréciés B ou E ayant eu une revalorisation de leur salaire brut en raison de l'évolution de leur salaire garanti entre le 1^{er} juillet et la date du passage effectif en paie du nouveau système d'augmentation individuelle

Le nouveau salaire brut annuel de l'agent qui inclut les effets de l'augmentation générale applicable à la classe III et de l'augmentation individuelle globale attribuée à l'agent sera notifié avec une date d'effet du 1^{er} juillet et annulera le salaire garanti qui avait été déterminé par SIGP.

Les modalités techniques de mise en œuvre sont indiquées chaque année.

Les particularités des augmentations individuelles pour l'année en cours figurent au § 18 du présent recueil.

13 – AVANTAGES SPECIFIQUES D'ANCIENNETE AUX AGENTS EXERÇANT LEURS FONCTIONS EN ZUS

(cf. [ANNEXE 2](#))

A - BENEFICIAIRES

• Conditions générales

Sont bénéficiaires de ces dispositions l'ensemble des agents contractuels de droit privé dès lors qu'ils sont affectés dans une zone urbaine sensible (ZUS) ou qu'ils exercent de manière effective leurs fonctions à titre principal dans une ZUS.

L'exigence d'exercice des fonctions à titre principal est à apprécier par référence à un service accompli à temps plein même si l'emploi est occupé par un agent à temps incomplet.

Ces fonctions doivent avoir été exercées dans la même zone urbaine sensible depuis 3 ans au moins et de manière continue. A cet égard, s'agissant des agents embauchés sous CDD puis sous CDI jointif au CDD, sur le même poste de travail dans le même établissement, la condition d'ancienneté est prise en compte à compter du 1^{er} jour du CDD.

Les services doivent être accomplis dans une même ZUS.

L'avantage ne peut être accordé qu'aux agents affectés dans une même ZUS.

L'affectation dans des fonctions relevant d'une autre ZUS annule les droits en cours de constitution et ce même si la nouvelle affectation intervient dans un secteur éligible à l'avantage spécifique d'ancienneté.

Les années de service ouvrant droit à cet avantage sont prises en compte à compter de la date d'installation dans les fonctions, mais sans toutefois pouvoir être antérieures au 1^{er} janvier 1995.

• Cas particuliers

a) Changement d'affectation

Dans le cadre d'un emploi sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée indéterminée intermittent, si le changement d'affectation résulte d'une décision de La Poste dès lors que celui-ci ne s'appuie pas sur une demande de l'agent, les droits à bonification d'ancienneté en cours de constitution sont suspendus jusqu'au moment où une nouvelle affectation dans un quartier éligible intervient. Dans ce cas, les droits constitués initialement sont pris en compte pour l'attribution de l'avantage spécifique.

b) Modification de la liste fixant les zones urbaines sensibles

Dans le cas où la liste fixant les zones urbaines sensibles est modifiée, la situation est analogue à la situation précédente décrite au a/ plus haut : lorsque la zone qui ouvrait droit à bonification d'ancienneté ne figure plus dans la liste, les droits en cours de constitution sont suspendus jusqu'au moment où une nouvelle affectation dans un quartier éligible intervient.

Dans ce cas, les droits constitués initialement sont pris en compte pour l'attribution de l'avantage spécifique d'ancienneté.

c) Absences, congés, positions administratives spécifiques

Lorsqu'un agent contractuel est placé dans une des situations suivantes, les droits à bonification d'ancienneté sont maintenus et sont comptabilisés dans la durée d'acquisition de droit :

- Exercice des activités à temps partiel ou incomplet quelle que soit la durée d'utilisation,
- Congés payés,
- Autorisations spéciales d'absences y compris celles correspondant à des stages de formation professionnelle ou à des décharges syndicales,
- Congés pour maladie indemnisés dans les conditions définies par la Convention Commune,
- Congés pour affection de longue durée (grave maladie), d'accident du travail ou maladie professionnelle,
- Congé de maternité et congé d'adoption rémunéré,
- Mise à pied,
- Congé de formation professionnelle, congé individuel de formation.

Observation : cette liste est exhaustive.

▪ Annule les droits en cours de constitution le placement dans la situation suivante :

- Mise à disposition dans des fonctions hors ZUS ne donnant pas vocation à bonification d'ancienneté.

En conséquence à la date à laquelle l'agent est mis dans cette position susvisée il doit être procédé à l'annulation des droits en cours de constitution.

▪ Suspendent les droits à bonification d'ancienneté notamment les cas suivants :

- Congé de maladie non indemnisé,
- Congé pour élever un enfant de moins de 8 ans,
- Congé postnatal pour élever un enfant,
- Congé sabbatique,
- Congé pour création d'entreprise,
- Congé pour mandat parlementaire,
- Accomplissement du service national,
- Congé parental d'éducation.

En conséquence les droits en cours de constitution pourront être pris en compte à partir de la date de reprise des fonctions dans le poste.

B - QUOTITE, MODALITE D'ATTRIBUTION**• Quotité**

- un mois pour chacune des 3 premières années, soit au terme des trois années : 3 mois.
- deux mois par année à partir de la 4^{ème} année.

• Modalités d'attribution

L'attribution de cet avantage permet aux agents contractuels concernés de bénéficier d'une anticipation de la majoration d'ancienneté (voir annexe au paragraphe 134 dans les annexes au présent article 1).

• Remarques

Cet avantage : ne tient pas compte de l'appréciation,
concerne tous les personnels quel que soit leur niveau de contrat,
présente un caractère systématique quand les conditions sont remplies.

C - PROCEDURES DE MISE EN ŒUVRE**Identification des agents bénéficiaires**

Le directeur de La Poste sera chargé d'organiser au niveau local l'identification des agents appelés à bénéficier des dispositions susvisées.

Les agents concernés sont les suivants :

- agents affectés dans un établissement implanté dans une ZUS,
- agents dont l'activité est exercée de manière effective et à titre principal dans une ZUS.

Décision d'ouverture du droit et suivi

La constitution du droit sera initialisée sur la base de la production d'une attestation établie par le chef d'établissement et validée par le chef de service (modèle ci-joint en [ANNEXE 3](#) au présent article) qui sera transmise à la division RH.

Tout changement de situation ayant une incidence sur ce droit à bonification (annulation ou suspension) devra faire l'objet d'une déclaration motivée établie par le chef d'établissement et validée par le chef de service (voir mode opératoire contractuels) qui sera transmise à la division RH.

☐ Contrôle interne - Risques majeurs

Le chef d'établissement (ou de service) est responsable de l'identification des agents éligibles à la bonification d'ancienneté prévue par le présent texte.

À cet effet il établit une déclaration individuelle d'activité en ZUS selon le modèle prévu, qu'il propose à la validation et à la signature du Directeur de La Poste (ou équivalent pour les entités ne relevant pas d'une structure départementale).

Il lui revient également d'assurer le suivi des situations administratives individuelles engendrant une évolution des droits à bonification d'ancienneté (annulation ou suspension), conformément aux dispositions contenues § a ci-dessus.

Le directeur de La Poste (ou équivalent pour les entités autres que les établissements relevant du département) :

- ☐ Est signataire de la décision individuelle d'identification d'un agent ouvrant droit à la bonification d'ancienneté pour exercice d'une activité en ZUS,
- ☐ Est responsable du contrôle de 2^{ème} degré relatif aux déclarations nominatives de l'activité en ZUS établies par les chefs d'établissement (ou de service) relevant de sa compétence,
- ☐ Est responsable du contrôle de 2^{ème} degré relatif à la mise à jour régulière de la liste des agents bénéficiaires de son ressort de gestion (évolution de la liste des ZUS établie par décret, évolution des situations administratives individuelles engendrant une annulation ou une suppression des droits).

14 - EFFETS PECUNIAIRES DE LA PROMOTION

La promotion, quel que soit le dispositif mis en œuvre, doit avoir pour effet de faire progresser la rémunération de l'agent promu.

141 - Evolution de la rémunération en cas de promotion au sein des classes I et II

* Détermination du salaire brut annuel

L'accord du 6 juin 2006 sur la promotion à La Poste prévoit que la nouvelle rémunération du postier promu au sein des classes I et II est déterminée en fonction de la reprise d'ancienneté définie ci-après et du coefficient correspondant à cette reprise d'ancienneté sur le niveau atteint.

La reprise d'ancienneté salariale est modulée en fonction du changement de niveau, comme indiqué sur le tableau ci-dessous :

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

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

* Détermination du complément Poste

Le complément Poste de l'agent promu est porté au seuil de recrutement du nouveau niveau.

Dans l'hypothèse où le complément Poste avant promotion est déjà supérieur à ce montant, il est maintenu.

142 - Evolution de la rémunération en cas de promotion pour l'accès à la classe III et au sein de la classe III

La rémunération des salariés promus en classe III ou au sein de cette même classe est caractérisée par :

• La détermination du salaire garanti

Le salaire garanti dans le nouveau niveau est fonction de la reprise d'ancienneté salariale. Cette dernière est modulée en fonction du changement de niveau, comme indiqué sur le tableau ci-dessous :

Nombre de niveaux gagnés lors de la promotion	Reprise d'ancienneté Rémunération
1 niveau	75 %
2 niveaux	50 %
3 niveaux et plus	33 %

Le salaire garanti brut annuel en classe III est défini en euros dans l'article 7 de l'annexe « Autres Personnels » de la Convention Commune.

• La détermination du complément Poste dans le niveau atteint

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

• L'application du gain minimum mensuel brut à la promotion

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

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

143 - Evolution de la rémunération en cas de promotion vers le groupe A**• Cas général**

Dès lors que l'agent est promu vers un poste du groupe A et qu'il détient un grade/position de cadre supérieur, il entre dans le nouveau dispositif de rémunération. Cet accès s'accompagne d'une revalorisation de sa rémunération comprise entre 3 % et 15 % garantissant les minima conventionnels (pour les salariés). En cas d'écart entre la rémunération de base du cadre et le minimum de la fourchette de rémunération de l'emploi repère auquel est rattachée la fonction du poste sur lequel est nommé l'agent, la mise à niveau au minimum de l'emploi repère est immédiate, à la prise de fonction sur le poste, dès lors que l'écart est au plus égal à 10 % ; dans le cas d'un écart supérieur à 10 %, la mise à niveau s'effectue sur deux ans : 10 % la première année, le solde la deuxième année à la date anniversaire de la prise de poste.

• Cas d'une nomination provisoire en vivier

En cas de nomination dans le vivier suite à promotion sans affectation sur un poste et donc sans identification de l'emploi repère, la rémunération sera valorisée de 3 % dans l'attente d'une nomination effective sur un poste et des règles afférentes à la gestion de la rémunération définies au § 11.

La revalorisation définitive de la rémunération globale interviendra au moment de la prise de poste et du rattachement à un emploi repère.

Cependant, en cas de non proposition de poste à l'issue des six mois par le NOD qui a ouvert la promotion, le lauréat est affecté d'office dans le NOD sur une fonction du groupe A.

REMARQUES :

Pour les ex agents de droit public qui ont opté pour la Convention Commune avant de participer au processus de promotion, l'ancienneté "salariale" à prendre en compte résulte de :

- l'ancienneté de droit public reprise sous Convention Commune au titre de l'ancienneté servant au calcul de l'évolution en matière de rémunération, dans les conditions définies par le droit d'option,*
- l'ancienneté acquise après l'établissement du contrat de droit privé s'ajoute intégralement à l'ancienneté reprise au titre du droit d'option défini ci-dessus.*

BRH 2007 RH 66
du 30.03.07**15 - DETERMINATION DU SALAIRE CONVENTION COMMUNE
POUR LES EX AUXILLIAIRES DE DROIT PUBLIC AYANT
OPTE POUR LA CONVENTION COMMUNE****151 - Les effets contractuels et pécuniaires du droit d'option***1511 - Effets contractuels*

L'agent contractuel qui opte pour la Convention Commune signe un contrat de travail à durée indéterminée et devient salarié de droit privé soumis aux dispositions de la Convention Commune.

Le contrat de travail définit :

- la nouvelle rémunération,
- le niveau de fonction attribué à l'issue de la classification de son poste de travail,
- l'ancienneté au titre de ses droits sociaux (article 24 de la Convention Commune).

Cette ancienneté est soit celle acquise au titre du contrat de travail de droit public, soit, pour les agents bénéficiant d'un double statut, l'ancienneté qui leur est la plus favorable entre les deux contrats.

*1512 - Effets pécuniaires***Détermination de l'ancienneté permettant de définir la rémunération**Personnel auxiliaire de droit public

Pour les personnes relevant du statut d'auxiliaire de droit public, une reprise partielle d'ancienneté de rémunération est effectuée selon les conditions suivantes :

- pour les 4 premières années : ancienneté reprise à concurrence de 4 ans ;
- au-delà de 4 ans et jusqu'à 12 ans : 3 mois par année ;
- de 12 à 24 ans : 2 mois par année.

Tableau de transfert d'ancienneté

Ancienneté d'auxiliaire	Ancienneté convention reprise
De 1 an à 4 ans	4 ans
5 ans	4 ans 3 mois
6 ans	4 ans 6 mois
7 ans	4 ans 9 mois
8 ans	5 ans
9 ans	5 ans 3 mois
10 ans	5 ans 6 mois
11 ans	5 ans 9 mois
12 ans	6 ans
13 ans	6 ans 2 mois
14 ans	6 ans 4 mois
15 ans	6 ans 6 mois
16 ans	6 ans 8 mois
17 ans	6 ans 10 mois
18 ans	7 ans
19 ans	7 ans 2 mois
20 ans	7 ans 4 mois
21 ans	7 ans 6 mois
22 ans	7 ans 8 mois
23 ans	7 ans 10 mois
24 ans et plus	8 ans

Personnel contractuel de droit public

Les personnes relevant du statut de contractuel de droit public bénéficient d'une reprise intégrale de leur ancienneté de rémunération.

Détermination de la rémunération

La rémunération brute perçue au moment du droit d'option en tant qu'agent contractuel de droit public est maintenue :

- en intégrant le régime indemnitaire et l'indemnité d'attente pour les salariés relevant de l'annexe « ingénieurs et cadres supérieurs »,
- par maintien de la composition de la rémunération en tant qu'agent contractuel de droit public (traitement, primes et indemnités en vigueur à La Poste) à l'exception de la prime de vie chère dans les DOM et de l'index de correction pour la Réunion, pour les personnels relevant de l'annexe « autres personnels ». L'indemnité d'attente est intégrée dans le salaire.

Intégration sur la nouvelle grille de rémunération

Les agents contractuels de droit public qui opteront seront positionnés sur la grille de rémunération relevant de leur niveau de classification.

- Les agents dont le poste de travail relève des niveaux de classification I et II

Le salaire détenu sera porté au coefficient de la grille correspondant d'une part, à la classification du poste tenu et, d'autre part, à l'ancienneté dont bénéficie l'agent, calculée selon la méthodologie propre à l'exercice du droit d'option rappelée ci-dessus.

Dans le cas où le salaire détenu en tant qu'agent contractuel de droit public est supérieur à la nouvelle rémunération ainsi obtenue, il y a maintien du salaire.

- Les agents dont le poste de travail relève des niveaux de classification III et du groupe A

Le salaire détenu sera porté au niveau du salaire garanti pour chaque niveau de fonction selon l'ancienneté dont bénéficie l'agent, calculée selon la méthodologie propre à l'exercice du droit d'option rappelée ci-dessus.

Dans le cas où le salaire détenu en tant qu'agent contractuel de droit public est supérieur à la nouvelle rémunération ainsi obtenue, il y a maintien du salaire.

Fixation du complément poste

Concernant le complément poste, il est porté au seuil de recrutement du niveau de la fonction occupée selon le processus suivant :

- si le complément poste auquel on ajoute le différentiel éventuellement détenu en qualité d'agent contractuel de droit public reste inférieur ou égal au complément poste du seuil de recrutement du niveau de la fonction occupée, le salarié bénéficie du nouveau complément poste au seuil de recrutement du niveau de la fonction occupée,
- si le complément poste auquel on ajoute le différentiel éventuellement détenu en qualité d'agent contractuel de droit public reste supérieur au complément poste du seuil de recrutement du niveau de la fonction occupée, le salarié se voit octroyer le nouveau complément poste du seuil de recrutement du niveau de la fonction occupée. Il est créé un nouveau différentiel qui est égal à la différence entre la somme du complément poste et du différentiel précédemment détenu en tant que contractuel de droit public et le complément poste du seuil de recrutement des salariés sous Convention.

L'évolution du nouveau différentiel n'intervient qu'en cas de changement de niveau de contrat.

Cas particuliers*Situation des agents bénéficiant d'un double statut*

Lorsqu'un agent bénéficie d'un double statut de droit public et de droit privé, il convient au titre de la reprise d'ancienneté de rémunération de retenir l'ancienneté la plus favorable. Ces droits s'appliquent à la globalité du contrat résultant du droit d'option.

Concernant le complément poste des agents ayant un double statut, les deux compléments poste doivent être comparés sur une base de temps complet. Le plus favorable est maintenu à l'agent et recalculé au prorata de la nouvelle utilisation globale si celle-ci ne correspond pas à une utilisation à temps complet.

Situation des agents domiciliés dans les DOM

Les agents contractuels de droit public en fonction en Martinique, Guadeloupe, Guyane et Réunion intégrés sur un niveau relevant de l'annexe « autres personnels » de la Convention commune bénéficieront, en cas d'option, de la prime ultramarine créée pour les salariés en 2004.

152- Droit d'option et promotion

Le droit à promotion dont bénéficient les salariés sous Convention Commune s'applique aux agents contractuels de droit public dans les conditions en vigueur.

Pour pouvoir faire acte de candidature, il est nécessaire de déterminer préalablement le niveau de poste détenu par les intéressés. Cette détermination nécessite la réalisation d'une opération de classification de leur poste de travail.

Toutefois, les agents de droit public, s'ils sont admis à l'issue du processus de promotion, ne pourront bénéficier de cette promotion que s'ils optent pour la Convention Commune.

Le bénéfice de la promotion s'effectuera en deux temps :

- l'exercice du droit d'option et le positionnement de l'agent sur le niveau de poste déterminé par les opérations de classification ;
- puis, le positionnement de l'agent sur le niveau de fonction atteint grâce à la promotion.

16 - TRAVAIL INTERMITTENT

NDS n° 87 du 10.04.92,
§ 461

La rémunération est versée par douzième chaque mois, tant pendant les périodes de travail effectif que pendant les périodes non travaillées : il s'agit d'un lissage de la rémunération.

Par exception et à la demande expresse de l'agent concerné, la rémunération peut être versée chaque mois sur la base des heures effectivement travaillées dans le mois considéré.

Accord d'entreprise
de juillet 1996
art. 19 al. 7
et BRH 1996 RH 65
du 28.08.96 § 54

La participation des agents sous CDII aux réunions institutionnelles est rétribuée, conformément aux dispositions de la Convention Commune, même lorsqu'ils ne travaillent pas le jour de cette réunion.

17 - DIVERS**171 - Rémunération dans les services où la DHT est inférieure à la durée légale du travail**

Article 37 de la
Convention Commune

Les agents contractuels employés à plein temps dans des établissements ou services où la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale de travail sont rémunérés à temps complet, à l'instar des personnels fonctionnaires.

La rémunération des agents contractuels employés à temps partiel (ou temps incomplet) est proportionnelle à celle de l'agent contractuel qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou le service.

172 - Rémunération des agents ayant plusieurs activités sur un même niveau de fonction

FRHD 94.18 du
31.03.94

Le principe de l'unicité du contrat de travail lorsqu'un même agent a plusieurs activités dans le même établissement ou dans des établissements différents, induit l'unicité de la rémunération de cet agent :

La rémunération des différentes activités est identique lorsqu'un même agent contractuel est employé sur un même niveau de fonction

173 - Paiement de rémunération aux ayants droit des agents décédés

Voir ci-dessus le paragraphe 1029 du présent chapitre.

174 - Remboursement des salaires maintenus aux agents élus aux conseils des prud'hommes

CORP-DRHRS-2009-0099
du 26.05.2009

L'article L 1442-5 du Code du Travail fait obligation aux employeurs de laisser aux salariés ayant la qualité de conseillers prud'hommes le temps nécessaire pour se rendre et participer aux missions qui leur incombent (séances des bureaux de conciliation, de jugement, audiences en référé, exécution et contrôle des mesures d'instruction, missions confiées au conseiller rapporteur, participation aux commissions et assemblées générales du conseil).

Le salarié qui se consacre, pendant son temps de travail, à ses activités prud'homales a droit au maintien de son salaire. Il appartient à La Poste d'assurer ce maintien de salaire. Elle pourra ensuite obtenir auprès du greffe du conseil de prud'hommes concernés

le remboursement des salaires maintenus du salarié.

Frais de déplacement

Le remboursement des frais de déplacement pour se rendre au conseil de prud'hommes et du ressort du greffe du conseil de prud'hommes concerné.

Il appartient à chaque conseiller de se rapprocher du greffe de son conseil pour en connaître les modalités.

1. Salaires et charges dont le remboursement est à demander

La Poste peut ainsi demander le remboursement des salaires et accessoires payés au conseiller salarié pour la durée de ses absences de l'entreprise ainsi que les charges patronales qui s'y rattachent.

Les avantages afférents aux salaires comprennent notamment les droits relatifs aux congés payés, à la retraite, à la protection sociale, à l'ancienneté et aux primes.

Les éléments mensuels bruts de rémunération comprennent le salaire de base mais également les avantages en nature, primes et indemnités à caractère permanent.

Ne sont pas prises en compte dans la détermination du salaire maintenu, les éléments de rémunération variable ayant un caractère aléatoire (part variable, commissionnement, récompense...).

Ne sont pas remboursables les sommes dont le salarié n'aura pas effectivement bénéficié ou qui ne constituent pas strictement une charge sociale liée au salaire.

Ainsi ne peuvent donner lieu à remboursement les « charges » qui ont une nature fiscale (taxe professionnelle, taxe d'apprentissage, taxe sur les salaires). De même, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle, ainsi que les sommes allouées au comité d'entreprise ou à une mutuelle.

Enfin, les frais professionnels ne sont pas remboursés.

Les remboursements de salaires ne concernent chaque fois que les sommes effectivement versées pendant le mois considéré et figurant sur le bulletin de salaire joint. En aucun cas, les indemnités ne peuvent être payées par l'Etat par anticipation.

Lorsque le temps de travail est supérieur à la durée légale du travail, la charge des majorations pour heures supplémentaires est répartie entre l'Etat et La Poste proportionnellement au temps passé par le conseiller prud'homme salarié respectivement auprès de La Poste et du conseil.

La part remboursée de l'heure supplémentaire est calculée selon les modalités suivantes :

Soit H le nombre d'heures de travail réellement effectuées dans le mois, soit Hp le nombre d'heures effectuées au service du conseil de prud'hommes pendant le temps de travail, soit h le taux de majoration d'une heure supplémentaire, le montant R du remboursement par l'Etat à La Poste est donné pour chaque heure de travail supplémentaire par la formule :

$$R = h \times H_p / H$$

2. La procédure

Le remboursement du salaire, des avantages et des charges sociales est effectué chaque mois sur demande de La Poste au vu d'un état établi par le CIGAP contresigné par le salarié et mentionnant l'ensemble des absences de l'entreprise justifiées par l'activité prud'homale de l'intéressé et ayant donné lieu à maintien de salaire.

Cet état doit comprendre en outre tous les autres éléments nécessaires au calcul du montant des sommes à rembourser et indiquer notamment :

- ✓ Celles dues au titre du maintien de salaire avec indication de la part remboursable des heures supplémentaires,
- ✓ Celles dues au titre du maintien des avantages afférant au salaire,
- ✓ Celles dues au titre des charges sociales afférant au salaire qui incombent à l'employeur.

Précisions sur les charges patronales à mentionner sur l'état « demande de remboursement des salaires maintenus pour l'exercice des fonctions prud'homales » :

- les cotisations de retraite complémentaire : le document joint en annexe fait mention des contributions de retraite complémentaire non cadre, le régime AGIRC ARRCO des cadres et AGFF.

Or, La Poste contribue au régime IRCANTEC et non à ces régimes de retraite complémentaire.

Il convient donc de noter en mention « Autres » les montants des cotisations patronales IRCANTEC (Tranche A et, le cas échéant, Tranche B).

- En ce qui concerne les cotisations d'assurance chômage : La Poste étant son propre assureur chômage, aucune cotisation ne sera mentionnée.

Ce document doit être accompagné d'une copie du bulletin de paie.

La durée d'absence correspond à la durée de l'activité prud'homale sans qu'il y ait lieu d'arrondir à la demi-heure supérieure.

Par ailleurs, le temps de transport entre le lieu de travail ou le domicile, et le conseil ou inversement, sont pris en considération pour le maintien du salaire. Il conviendra en conséquence de les faire apparaître sur la demande de remboursement de salaire.

Il convient d'indiquer sur cette demande les mentions permettant de déterminer le montant sollicité en remboursement.

Le montant sollicité doit correspondre au taux horaire moyen du mois de l'absence (total salaire brut + charges / nombre d'heures payées dans le mois) X nombre d'heures d'absences rémunérées au titre de l'activité prud'homale.

Le CIGAP adresse cet état, accompagné de la copie du bulletin de paie et d'un imprimé « FAC CAP Divers » au service de comptabilité du personnel pour information, qui le transmet au service ou correspondant local en charge de la facturation diverse.

Le service de facturation saisit les éléments de facturation portés sur l'imprimé « FAC CAP Divers » dans l'outil de facturation « Fourmi Web » et adresse l'ensemble des pièces justificatives au Centre de Services Partagés (CSP) Métier en charge de la facturation diverse¹.

Le CSP métier de facturation diverse édite et envoie les factures ainsi que les pièces justificatives aux greffiers en chef de chaque juridiction concernée.

Rappel : la comptabilité du personnel n'est pas impactée par cette facturation.

3. Délais de prescription des demandes de remboursement

Cette demande de remboursement des salaires maintenus aux conseillers prud'hommes du collège salarié, ainsi que des avantages et des charges sociales correspondants, est adressée au greffe du conseil de prud'hommes, avant la fin de l'année civile qui suit l'année de l'absence du salarié de l'entreprise.

A défaut, la demande de remboursement est prescrite.

18 - MESURES SALARIALES RELATIVES A L'ANNEE 2011

L'accord du 20 décembre 2010 est établi conformément aux dispositions des articles L 2232-11 et suivants du Code du Travail.

Il ne concerne pas :

- Les médecins de prévention dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011 sont établis en conformité avec la convention inter entreprises de médecine du travail (CISME) ;
- Les cadres stratégiques qui font l'objet de dispositions spécifiques dont les organisations syndicales sont informées.

¹ A compter du mois de mai 2009, métérisation du CSPN de Bordeaux. Désormais, il y aura 5 centres de comptabilité client et donc de facturation diverse dont :

- Immobilisation : CSPI Rennes (effectif déjà depuis le 1^{er} janvier 2009)
- Corporate et Services financiers : Maisons Alfort
- Colis : Montpellier
- Enseigne : Montrouge
- Courrier : Bordeaux

A - CATEGORIE « INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS »

CORP-DRHRS-2009-0106
du 03.06.2009

1- Population concernée

Il s'agit des ingénieurs et cadres supérieurs relevant de la Convention Commune et occupant des fonctions de niveau Groupe A.

Minima conventionnels

Les salaires minima, exprimés en euros bruts annuels, correspondent à une rémunération versée en douze mensualités pour un emploi à temps complet. Au 1^{er} avril 2010, ces salaires minima sont les suivants :

	Montant en euros
Position I	27 109
Position II recrutement	31 592
Position II > 13 ans	37 458
Position II > 18 ans	39 039
Position III A	36 866
Position III B	49 150
Position III C	64 753

2 – Principes d'augmentation de la part fixe

Une enveloppe de 2,70 % en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs occupant des fonctions de niveau Groupe A, sera consacrée au niveau national à l'augmentation de la rémunération fixe de ces personnels.

L'augmentation accordée se décompose en une augmentation générale de 0,6 % de la rémunération fixe pour tous les ICS des fonctions de niveau Groupe A, à l'exception de ceux ne remplissant pas les exigences de leur poste, et d'une augmentation individuelle qui pourra varier de 0 à 8,95 % de la rémunération fixe de l'intéressé, selon les modalités définies ci-dessous.

Ces augmentations prendront effet au 1^{er} avril 2011. Elles s'appliquent au personnel présent à la date d'effet.

En application de l'accord du 16 mars 1999 relatif à la mise en œuvre de la bonification d'ancienneté pour les agents contractuels relevant de la Convention Commune La Poste - France Télécom exerçant dans les ZUS, il sera tenu compte, dans la détermination des augmentations salariales individuelles des ingénieurs et cadres supérieurs exerçant dans les zones urbaines sensibles au sens du décret n° 96-1156 du 26 décembre 1996, de l'ancienneté de la présence éventuelle dans ces quartiers des agents concernés.

3 - Modalités d'augmentation de la rémunération fixe des Ingénieurs et Cadres Supérieurs sous Convention Commune

L'augmentation de la part fixe de la rémunération attribuée aux Ingénieurs et Cadres Supérieurs, qui comprend une augmentation générale et une augmentation individuelle, est fixée en fonction de l'appréciation globale résultant de l'entretien annuel « les 4 temps du management » d'une part et du niveau de salaire de chaque agent d'autre part.

L'appréciation globale résultant de l'entretien annuel « les 4 temps du management » engagé en 2011 au titre de 2010 aboutira à l'augmentation qui sera accordée à effet au 1^{er} avril 2011.

S'agissant du niveau de salaire, les trois secteurs sont propres à chaque emploi repère de rattachement.

En fonction du salaire de l'intéressé et de son appréciation, les pourcentages appliqués seront déterminés conformément au tableau ci-après. Ils seront appliqués au salaire réel de l'intéressé.

AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES DES ICS 1, DES ICS II ET DES ICS IIIA NON STRATEGIQUES			
Appréciation	Secteur 1	Secteur 2	Secteur 3
Référent dans sa fonction	2,55 % à 9,55 %	2,05 % à 5,55 %	1,55 % à 4,05 %
Rôle tenu	1,55 % à 6,55 %	1,25 % à 4,70 %	1,25 % à 2,90 %
Marge de progrès	0,60 % à 1,80 %	0,60 % à 1,80 %	0,60 % à 1,55 %
Insuffisant	0	0	0

B. NIVEAU III-1 A III-3

Salaires minima à l'embauche de la classe III

Les minima conventionnels de la classe III sont exprimés en euros bruts annuels. Ils correspondent à une rémunération versée en douze mensualités pour un emploi à temps complet.

Au 1^{er} avril 2011, ces minima sont :

	Euros
III.1	18 335
III.2	20 322
III.3	21 734

Salaires garantis des agents des niveaux III.1 à III.3

Au 1^{er} avril 2011, le salaire annuel de base garanti pour un agent à temps complet est fixé à :

	Au bout de (xx) ans d'ancienneté				
	3	6	10	15	20
III.1	20 010	20 428	20 730	21 543	22 465
III.2	21 436	21 791	22 143	23 112	24 076
III.3	22 907	23 314	23 720	24 741	25 760

Aucun agent (y compris personnels appréciés A ou D) ne pourra percevoir un salaire brut annuel inférieur au salaire garanti en euros correspondant à son ancienneté.

1- Modalités de mise en œuvre

Augmentation générale :

Les personnels relevant de ces différentes catégories dans le régime de la Convention Commune bénéficient au 1^{er} avril 2011 d'une augmentation générale de 0,70 %.

Cette augmentation générale s'applique au personnel présent à la date d'effet quelle que soit l'appréciation.

Augmentation individuelle :

Ces personnels peuvent bénéficier d'une augmentation individuelle globale, en supplément de l'augmentation générale, dans le cadre d'une enveloppe de 1,8 % au niveau national du salaire moyen des personnels concernés.

L'appréciation globale résultant de l'entretien annuel d'appréciation engagé en 2011 au titre de 2010 aboutira à l'augmentation qui sera accordée au 1^{er} avril 2011.

	SECTEUR BAS	SECTEUR MEDIAN	SECTEUR HAUT
E	2,10 % à 6,00 %	1,60 % à 4,00 %	1,10 % à 2,40 %
B	1,40 % à 3,70 %	1,10 % à 2,50 %	0,80 % à 1,50 %
A	0%	0%	0%
D	0%	0%	0%

Les débutants appréciés A pourront faire l'objet d'une revalorisation intermédiaire entre le A et le B, selon leur positionnement dans le champ de rémunération.

Les augmentations individuelles prennent effet au 1^{er} avril 2011. Elles s'appliquent au personnel présent à la date d'effet.

Aucun agent (y compris les personnels appréciés A ou D) ne pourra percevoir un salaire brut annuel inférieur au salaire garanti en euros correspondant à son ancienneté tel que défini par l'article 7 de la Convention Commune.

2 - Calcul et gestion de l'enveloppe

Les enveloppes déconcentrées sont adaptées à la structure des rémunérations propres à chaque service puisqu'elles tiennent compte du positionnement des rémunérations par secteur et des éventuels effets anciennetés, survenant sur la période du 1^{er} juillet de l'année N au 30 juin de l'année N + 1. Il s'agit d'enveloppes globales pour l'ensemble des cadres.

Elles seront notifiées au Secrétaire Général du Siège pour les directions du Siège et aux Directeurs des directions de tutelle pour les Directions à Compétence Nationale.

Cas particulier des salariés cadres mis à disposition des organisations professionnelles

Ces personnels ne sont pas appréciés. Aussi, il est difficile d'appliquer en l'état la politique de rémunération pour déterminer leur augmentation individuelle. Toutefois, afin de ne pas les pénaliser du fait de leur situation particulière et qu'ils puissent donc bénéficier d'une augmentation de leur salaire, il vous est proposé d'appliquer le pourcentage de revalorisation correspondant à la moyenne arithmétique entre le minimum et le maximum attribuable indiqué en regard de chaque agent dans le fichier de calcul des enveloppes. Ces deux éléments tiennent en effet compte d'une part du positionnement de la rémunération de l'agent dans les secteurs et d'autre part du respect de la garantie minimale de rémunération à l'ancienneté pour les intéressés.

3 - Notification

La décision d'attribution de l'augmentation individuelle globale sera notifiée au cadre par le chef de service ou son représentant selon le modèle joint en annexe qu'il conviendra éventuellement d'adapter à chaque situation.

L'outil d'aide à la décision calculera, après saisie du taux d'augmentation retenu, le nouveau salaire brut annuel qu'il faudra ensuite saisir dans SIGP. Il appartiendra à chaque service RH concerné d'établir les avenants au contrat de travail, en double exemplaire, validant les changements de salaire.

Les difficultés d'application devront être signalées aux correspondants RH des Métiers.

C. NIVEAU I-2 A II-3

Au 1^{er} avril 2011, un nouveau coefficient à vingt-huit (28) ans d'ancienneté est créé pour les agents relevant des niveaux I.2 à II.3. La grille des coefficients devient alors la suivante :

	Ancienneté (au bout de xx ans)										
	0	1	3	6	9	12	15	18	20	24	28
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

Au 1^{er} janvier 2011, les agents relevant des niveaux I.2 à II.3 bénéficient d'une augmentation de la valeur du point de coefficient de 0,5 %. La valeur du point de coefficient est au 1^{er} janvier 2011 de 44,77 euros. Les parties conviennent que cette mesure fait partie intégrante de la négociation salariale au titre de l'année 2010.

Au 1^{er} avril 2011, les agents relevant des niveaux I.2 à II.3 bénéficient d'une augmentation de la valeur du point de coefficient de 0,6 %. La valeur du point de coefficient est au 1^{er} avril 2011 de 45,04 €.

Au 1^{er} septembre 2011, les agents relevant des niveaux I.2 à II.3 bénéficient d'une augmentation de la valeur du point de coefficient de 1,2 %. La valeur du point de coefficient est au 1^{er} septembre 2011 de 45,59 €.

ANNEXE 1 MINIMUMS CONVENTIONNELS

*C.C., Avenant à la
Convention Commune
BRH 1996 RH 55
du 18.07.96*

*Accords salariaux 2006,
2007 et 2008
Décision de La Poste
2009
Accord salarial 2010
Accord salarial 2011*

	Au 01.07.07 en €	Au 01.07.08 en €	Au 01.07.09 en €	Au 01.04.10 en €	Au 01.04.11 en €
Position I	26 261	26 733	26 9473	27 109	27 380
Position II	30 603	31 154	31 403	31 592	31 908
Position II > 13 ans	36 285	36 939	37 235	37 458	37 833
Position II > 18 ans	37 818	38 498	38 806	39 039	39 429
Position III A	35 711	36 355	36 646	36 866	37 235
Position III B	47 612	48 469	48 857	49 150	49 642
Position III C	62 728	63 856	64 367	64 753	65 401

*C.C., Avenant à la
Convention Commune*

2 - Minimums conventionnels, annexe "Autres personnels" Article 6 (cf. Convention Commune et avenants annuels)

	Au 01.07.05 en €	Au 01.07.06 en €	Au 01.07.08 en €	Au 01.07.09 en €	Au 01.04.10 en €
I-1	---	---	---		
I-2	14 697,89	15 111	16 048		
I-3	14 928,00	15 475	16 304		
II.1	15 281,37	15 927	16 763		
II-2	15 486,82	16 202	17 019		
II-3	16 152,48	16 774	17 550		
III-1	17 000,00	17 595	18 281	18 427	18 538
III-2	18 432,00	18 985	19 725	19 883	20 002
III-3	19 712,00	20 303	21 095	21 264	21 391

Les minima conventionnels des personnels des classes I et II sont déterminés par la valeur des coefficients de la grille définie ci-dessous, multipliés par la valeur en euros bruts annuels du point en vigueur. Ils correspondent à une rémunération versée en douze mensualités pour un emploi à temps complet.

	Minima au 01.07.05	Minima au 01.01.06	Minima au 01.07.06	Minima au 01.07.07	Minima au 01.07.08
I-2	357,70	359,00	359,00	361,87	367,32
I-3	363,30	363,30	369,10	370,58	373,18
II-1	371,90	371,90	381,40	381,40	383,69
II-2	376,90	376,90	388,00	388,00	389,56
II-3	393,10	393,10	401,70	401,70	401,70

Valeur du point :
 ➤ au 01.01.10 : 44,27 €
 ➤ au 01.10.10 : 44,50 €
 ➤ au 01.01.11 : 44,77 €

BRH 1999 RH 47
du 27.07.99

ANNEXE 2**AVANTAGES SPECIFIQUES D'ANCIENNETE DES AGENTS EXERÇANT EN
ZUS****Mise en œuvre de la bonification d'ancienneté**

Chapitre I de l'accord d'entreprise relatif à la mise en œuvre de la bonification d'ancienneté pour les agents contractuels relevant de la convention commune La Poste - France Télécom.

Article premier

1° L'article 7 de l'annexe "autres personnels" de la convention commune La Poste - France Télécom fait l'objet de la modalité d'application suivante :

Lorsque les agents relevant de l'annexe "autres personnels" de la convention commune La Poste - France Télécom justifient de trois ans au moins d'ancienneté dans une même zone urbaine, ils bénéficient d'un gain d'ancienneté pour le calcul de la majoration conventionnelle conformément au tableau ci-dessous :

Ancienneté dans la ZUS	Gain d'ancienneté pour le calcul de la majoration conventionnelle
au bout de 1 an	/
au bout de 2 ans	/
au bout de 3 ans	3 mois
au bout de 4 ans	5 mois
au bout de 5 ans	7 mois
au bout de 6 ans	9 mois
au bout de 7 ans	11 mois
au bout de 8 ans	1 an 1 mois
au bout de 9 ans	1 an 3 mois
au bout de 10 ans	1 an 5 mois
au bout de 11 ans	1 an 7 mois
au bout de 12 ans	1 an 9 mois
au bout de 13 ans	1 an 11 mois
au bout de 14 ans	2 ans 1 mois
au bout de 15 ans	2 ans 3 mois
au bout de 16 ans	2 ans 5 mois
au bout de 17 ans	2 ans 7 mois

2° Les années ouvrant droit à l'avantage mentionné à l'alinéa précédent sont prises en compte rétroactivement au 1^{er} janvier 1995.

Article 2

Il sera tenu compte, dans la détermination des augmentations salariales individuelles des ingénieurs et cadres supérieurs exerçant dans les zones urbaines sensibles de l'ancienneté de la présence éventuelle dans ces quartiers des agents concernés.

Liste des zones urbaines sensibles

Les documents relatifs aux délimitations, rue par rue, des quartiers figurant dans cette liste peuvent être consultés à la délégation interministérielle à la ville et au développement social urbain, 194, avenue du Président Wilson, 93217 Saint-Denis-La Plaine Cedex, auprès des préfetures et des directions des services fiscaux des départements concernés et auprès des mairies des communes concernées.

**ANNEXE 3
MODELE DE LETTRE D'AUGMENTATION INDIVIDUELLE**

Monsieur
(Madame, Mademoiselle)
.....
.....

J'ai le plaisir de vous informer que j'ai décidé de vous attribuer, à effet du 1^{er} juillet N, une augmentation individuelle de €, soit ... % sur votre salaire brut annuel au 30 juin N.

Cette augmentation individuelle comprend l'augmentation générale conformément l'accord salarial du .../.../... (BRH n° ... du .../.../...).

Fait à, le

(Nom et qualité du signataire)

**ANNEXE 4
MODALITES DE TRANSFERT AU 13.11.91 (POUR MEMOIRE)**

NDS n° 70 du 16.03.92
et FRHD 92.28 du
31.03.92

**MODALITES DE TRANSFERT AU 13.11.91 DE CERTAINS PERSONNELS
DE DROIT PRIVE SOUS LE REGIME DE LA CONVENTION COMMUNE**

Cas des MONET :

L'ensemble des MONET conserve leur ancienneté acquise détenue au titre de leur contrat de travail.

Au titre de leur rémunération, il est fait application des tableaux suivants :

MONET COEFFICIENT 110 (10 427,95 €)

Ancienneté détenue	Salaire de MONET en €	Salaire de transfert en €	Ancienneté attribuée au titre de la rémunération
Embauche	8 903,48	10 461,20	2 ans
1 an	10 513,95	10 602,37	3 ans

MONET COEFFICIENT 120 (10 513,90 €)

Ancienneté détenue	Salaire de MONET en €	Salaire de transfert en €	Ancienneté attribuée au titre de la rémunération
1 an	10 513,95	10 663,35	3 ans
2 ans	-	-	4 ans
3 ans	10 829,06	10 966,57	6 ans
4 ans	10 934,10	-	7 ans
5 ans	11 039,14	11 320,25	9 ans
6 ans	11 144,18	-	10 ans
7 ans	11 249,21	-	11 ans
8 ans	11 353,95	11 522,40	12 ans
9 ans	11 459,29	-	13 ans
10 ans	11 564,48	11 724,55	15 ans

MONET COEFFICIENT 130 (10 704,88 €)

Ancienneté détenue	Salaire de MONET en €	Salaire de transfert en €	Ancienneté attribuée au titre de la rémunération
Embauche	10 704,97	10 966,57	6 ans
1 an	10 867,33	-	7 ans

MONET COEFFICIENT 140 (10 867,22 €)

Ancienneté détenue	Salaire de MONET en €	Salaire de transfert en €	Ancienneté attribuée au titre de la rémunération
1 an	10 867,33	10 966,57	7 ans
2 ans	-	-	8 ans
3 ans	11 192,04	11 320,25	9 ans
4 ans	11 303,33	-	10 ans
5 ans	11 411,57	11 522,40	12 ans
6 ans	11 367,36	-	13 ans
7 ans	11 628,05	11 724,55	15 ans
8 ans	11 736,29	11 926,70	18 ans
9 ans	11 844,53	-	19 ans
10 ans	11 952,77	11 128,84	20 ans

Cas des MONET DOM :

Transfert à 10 107,37 €, A = 0 pour la rémunération. Conservation de leur ancienneté en dehors de la rémunération.

Exception :

Les MONET de la Guadeloupe, Martinique et Guyane recrutés à l'indice 140 ou 130 et ayant 10 ans d'ancienneté à l'indice 140.

Ces personnels perçoivent 10 168,35 € qu'ils conservent à titre personnel jusqu'à 2 ans d'ancienneté conventionnelle décomptée à partir du 13.11.1991 et ensuite il leur est fait attribution de la rémunération correspondant à la garantie conventionnelle (soit 10 168,35 € x 1,035), sans préjudice des résultats des renégociations annuelles.

AGENTS CONTRACTUELS DE NIVEAU I-1 RECRUTES DEPUIS LE 01.01.1991 SUR DES SPECIFICATIONS INFORMATIQUES AXAS :

Maintien à titre personnel de leur salaire d'embauche à 10 132,07 € jusqu'à 2 ans d'ancienneté conventionnelle décomptée à partir du 13.11.1991 et ensuite attribution de la rémunération correspondante à la garantie conventionnelle sans préjudice des résultats des renégociations annuelles.

AGENTS CONTRACTUELS DE NIVEAU 1-2-3/II-1 RECRUTES DEPUIS LE 01.01.1991 SUR DES SPECIFICATIONS INFORMATIQUES D'AUXILIAIRES DE BUREAU :

Transfert sur la rémunération conventionnelle du niveau I-2/3-II-1 (10 183,59 €) attribution d'un complément de rémunération égal au moins perçu par les agents entre le 13.11.1991 et la date de transfert dans le nouveau système.

CAS DES SUPEL :

Au titre de leur contrat, les SUPEL conservent leur ancienneté acquise. Lorsqu'elles sont titulaires d'un contrat d'auxiliaire, l'ancienneté détenue au titre des deux contrats fusionnés par avenant est l'ancienneté la plus favorable.

1 - Rémunération SUPEL : 10 183,59 € à compter du 13.11.1991

2 - Dans le cas où la SUPEL opte pour la convention au titre de son contrat d'auxiliaire (heures de renfort) :

a - calcul du salaire théorique (ST) pour le nombre total d'heures travaillées :

Rémunération d'AX y compris IAR pour le nombre d'heures travaillées + rémunération de SUPEL pour le nombre d'heures travaillées (sur la base de 10 183,59 € pour un temps complet).

b - calcul d'un salaire théorique équivalent temps complet (STTC) :

$$STTC = ST \times (39h / \text{Heures travaillées hebdomadaires}).$$

c - calcul d'un indice I :

$$I = (STTC / 10\,183,59) \times 1\,000 \text{ arrondi à l'unité supérieure}$$

d - application du tableau suivant :

INDICE I	ANCIENNETE ATTRIBUEE
1000 - 1065	4a
1066 - 1075	5a
1076 - 1085	6a
1086 - 1095	7a
> 1095	8a

e - application du glissement d'ancienneté retenu au minimum conventionnel (66 800 F) au prorata des heures effectuées.

Exemple chiffré :

a - soit un agent ayant les contrats suivants : 3 h SUPEL et 2 h AX :

$$10\,183,59 \text{ €} \times 18/39 = 4\,700,16 \text{ €}$$

$$11\,145,24 \text{ €} \times 12/39 = 3\,429,34 \text{ €}$$

$$\text{ST :} \quad \text{-----}$$

$$8\,129,50 \text{ €}$$

$$\text{b - STTC} = 8\,129,50 \text{ €} \times (39/30) = 10\,568,38 \text{ €}$$

$$\text{c - I} = (10\,568,38/10183,59) \times 1\,000 = 158,24 \text{ €}$$

d - le tableau indique 4 ans d'ancienneté correspondant à un glissement d'ancienneté de 5,5 % soit 10 183,59 € x 1,055 = 10 743,50 € et cet agent devra attendre 2 ans pour atteindre le palier 11 049,20 €

Dans l'exemple, le calcul est à rapporter au nombre d'heures travaillées soit :

$$10\,743,69 \text{ €} \times (30/39) = 8\,264,41 \text{ € au lieu de } 8\,129,50 \text{ € perçus actuellement.}$$

Autre exemple :

Les pages précédentes relatives au transfert dans le régime de la convention commune des personnels de droit privé précisent le salaire de transfert de ces personnels en fonction de l'ancienneté acquise au titre de leur contrat de travail, ainsi que l'"ancienneté convention" qui leur est attribuée en matière d'évolution de salaire.

Ainsi, une MONET coefficient 120 qui, avec 4 ans d'ancienneté bénéficiait de 10 734,10 €, est transférée dans le régime de la convention avec un salaire de 10 966,51 €. Il lui est attribué une "ancienneté convention" de 7 ans, qui déterminera l'évolution future de sa rémunération.

Deux ans plus tard, elle totalisera 9 ans d'"ancienneté convention" (et 6 ans au titre de son contrat de travail) et bénéficiera alors de 12 % d'augmentation, calculée à partir du salaire d'embauche conventionnel de son niveau de fonction, soit 10 107,37 €.

Elle percevra donc : 10 107,57 + 12 % = 11 320,25 €

Le tableau figurant ci-dessous illustre cet exemple.

Exemple : MONET coefficient 120, 4 ans d'ancienneté

Ancienneté au titre du contrat de travail	Salaire de Monet	Salaire de référence ⁽¹⁾	Ancienneté conventionnelle	Salaire de transfert et évolution sur le régime convention ACC11
4 ans au 13.11.92	10 734,10 €	10 107,37 €	7 ans	10 966,57 €
5 ans au 13.11.93	néant	-	8 ans	---
6 ans au 13.11.94	néant	-	9 ans	11 320,25 €
7 ans au 13.11.95	néant	-	10 ans	---
8 ans au 13.11.96	néant	-	11 ans	---
9 ans au 13.11.97	néant	-	12 ans	11 522,40 €
10 ans au 13.11.98	néant	-	13 ans	---
11 ans au 13.11.99	néant	-	14 ans	---
12 ans au 13.11.2000	néant	-	15 ans	11 724,55 €
13 ans au 13.11.2001	néant	-	16 ans	---
14 ans au 13.11.2002	néant	-	17 ans	---
15 ans au 13.11.2003	néant	-	18 ans	11 926,70 €
16 ans au 13.11.2004	néant	-	19 ans	---
17 ans au 13.11.2005	néant	-	20 ans	12 128,84 €

⁽¹⁾ La constance du salaire de référence n'est qu'une hypothèse : le salaire de référence sera renégocié dans le cadre de la négociation salariale annuelle.

**Guide Mémento – Recueil PX3
Complément pour charges de famille et prestations familiales****SOMMAIRE**

2 - COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE ET PRESTATIONS FAMILIALES	2
21 - DISPOSITIONS GENERALES	2
211 - Cas général	2
22 - DETERMINATION DU MONTANT ET NOTION D'ENFANT A CHARGE	2
23 - CONDITIONS D'ATTRIBUTION	3
231 - Demande.....	3
232 - Règle de non-cumul	3
233 - Choix de l'allocataire	3
24 - DISPOSITIONS DIVERSES	4
241 - Contractuels de droit public et personnels de droit privé recrutés antérieurement au 1 ^{er} janvier 1991	4
242 - Contractuels de droit privé recrutés par La Poste à partir du 1 ^{er} janvier 1991	4
243 - Dispositions applicables aux contractuels employés à temps partiel.....	5
244 - Contractuels placés dans certaines situations administratives.....	5
245 - Cas des agents occupant à la fois un emploi de contractuel de droit public et un emploi de contractuel de droit privé.....	7
25 - DATES D'EFFET	7
26 - DIVORCE, SEPARATION LEGALE OU SEPARATION DE FAIT (cf. tableau en annexe au présent article)	7
261 - Versement du complément pour charges de famille en cas de garde alternée	8
27 - PRESTATIONS FAMILIALES	8
ANNEXE Au paragraphe 26.....	10

2 - COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE ET PRESTATIONS FAMILIALES

BRH 1992 RH 21
du 26.03.92, § 1

Au titre de l'article 83 de la Convention Commune La Poste - France Télécom, les agents contractuels de droit privé sont en droit de bénéficier, pour leurs enfants à charge, d'une majoration de salaire dénommée "complément pour charges de famille". Les dispositions qui suivent ont pour objet de faire connaître les conditions d'attributions et les modalités de paiement de cet avantage à caractère familial.

21 - DISPOSITIONS GENERALES

211 - Cas général

Le complément pour charges de famille est attribué aux personnels contractuels ayant au moins deux enfants à charge.

Dans un ménage dont les deux conjoints ou concubins sont agents contractuels de droit privé à La Poste ou à France Télécom, le complément est versé à l'un des deux, au choix de ceux-ci. S'il vit seul, le contractuel de droit privé perçoit le complément pour charges de famille pour les enfants dont il assume la charge.

Le complément pour charges de famille est un élément constitutif de la rémunération des contractuels. A ce titre, il est imposable et soumis aux mêmes prélèvements que la rémunération principale.

Nota : Dans le cadre de l'application du non cumul, il est rappelé que si l'un des conjoints est employé par La Poste et l'autre par France Télécom, le versement est effectué par l'exploitant employeur du conjoint qui choisit d'être l'allocataire du complément pour charges de famille.

Dans cette hypothèse, et si l'agent contractuel destinataire du versement est employé par La Poste, les services gestionnaires devront demander confirmation du non versement du complément par les services de France Télécom.

22 - DETERMINATION DU MONTANT ET NOTION D'ENFANT A CHARGE

A - Montant

Le complément pour charges de famille est constitué d'un élément fixe, indépendant du salaire pour une situation familiale déterminée.

Il est payé mensuellement avec le salaire du bénéficiaire, compte tenu des éléments constitutifs du contrat de travail dont il est titulaire, c'est-à-dire un contrat à durée déterminée, à durée indéterminée ou intermittent à durée indéterminée.

Les montants pour un agent à temps complet sont fixés comme suit :

Nombre d'enfants à charge au sein de la législation sur les prestations familiales	Montants mensuels (a/c du 01.01.2011)
	€
2 enfants	102
3 enfants	216,50
Par enfant au-delà du troisième	152,50

BRH 1992 RH 21
du 26.03.92, § 2

CORP-DRHRS 2011.0042
du 11.02.2011

Pour les salariés à temps partiel, le complément pour charges de famille est calculé par référence aux dispositions de l'article 243 ci-après.

B - Notion d'enfant à charge

La notion d'enfant à charge est la même qu'en matière de prestations familiales. Sont considérés comme tels les enfants qui sont, en raison de leur âge et de leur qualité, susceptibles d'ouvrir droit aux prestations familiales (cf. Recueil PTF, chap. 9, art. 132).

23 - CONDITIONS D'ATTRIBUTION

231 - Demande

Pour bénéficier du complément pour charges de famille, l'agent contractuel doit en faire la demande à l'aide de la fiche familiale n° 893-1 A ou n° 893-1 A DOM. Ce document est disponible sur le site internet « Opérations RH ».

232 - Règle de non-cumul

La règle de non-cumul énoncée précédemment s'applique également aux ménages au sein desquels l'un des conjoints ou concubins est, suivant le cas :

- fonctionnaire ou agent de droit public (ex. : SNCF...) ;
- agent contractuel de droit public.

En effet, dans ces différents cas, le complément pour charges de famille, auquel peut prétendre l'agent contractuel de droit privé, ne peut être servi en cumul avec le supplément familial de traitement (SFT) ou un avantage de même nature versé à l'autre conjoint ou concubin.

*BRH 1999 RH 63
du 18.11.99, § 6*

Dans les couples composés d'un fonctionnaire ou d'un agent public et d'un agent contractuel sous convention commune, le CCF ne peut être versé du chef de cet agent contractuel si le couple a opté pour le SFT.

En revanche, si l'un des conjoints ou concubins est contractuel de droit privé, l'autre, employé d'une entreprise privée servant à son personnel un avantage familial de même nature que le complément pour charges de famille, l'agent contractuel peut percevoir en cumul, pour son montant intégral, le complément pour charges de famille.

*BRH 1992 RH 21
suite*

233 - Choix de l'allocataire

Le paiement d'un seul complément pour charges de famille dans le cas d'un ménage de contractuels de droit privé, que les deux conjoints ou concubins soient employés par

La Poste ou l'un par La Poste et l'autre par France Télécom, implique obligatoirement que le couple désigne celui des deux agents qui sera l'allocataire de ce complément de salaire.

A ce sujet, il convient de préciser qu'une règle semblable est appliquée en matière de supplément familial de traitement, notamment à chaque fois que dans un ménage, l'un et l'autre des conjoints ou concubins, relevant d'une administration de l'Etat ou d'un service public, a un droit potentiel à un tel avantage ou à un avantage de même nature.

Le choix de l'allocataire du complément pour charges de famille s'effectue pour les contractuels de droit privé de La Poste, à titre transitoire par déclaration sur papier libre jointe à la fiche familiale 893-1 A ou 893-1 A DOM.

Une fois effectué, le choix ne peut être remis en cause avant que se soit écoulé le délai d'un an, sauf en cas de décès, séparation légale ou de fait ou divorce.

Ce principe est susceptible de modifications, compte tenu des dispositions du même ordre qui seront mises en application par la fonction publique pour le paiement du supplément familial de traitement aux ménages de fonctionnaires ou d'agents publics, issues de la loi n° 91-715 du 26 juillet 1991.

Il exclut, a priori, le paiement de toute allocation différentielle, sauf dans le cas où l'allocataire du complément pour charges de famille ou du supplément familial de traitement, est placé, à l'intérieur du délai d'un an, dans une situation génératrice de l'un ou l'autre de ces avantages à taux réduit. Le montant de l'allocation différentielle complète cette réduction de taux, dans la limite de l'avantage le plus élevé. L'allocation est payée par le service de l'ayant droit. A l'issue du délai d'un an, le ménage procède alors à la modification du choix de l'allocataire qui en principe se porte sur celui des conjoints ou concubins ouvrant droit à l'avantage le plus élevé.

24 - DISPOSITIONS DIVERSES

241 - Contractuels de droit public et personnels de droit privé recrutés antérieurement au 1^{er} janvier 1991

A - Contractuels de droit public

L'article 44 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 a prévu un délai de six mois pour permettre aux contractuels de droit public d'opter soit pour le régime de la convention commune, soit pour le maintien de leur ancien statut.

Les contractuels optant pour le maintien de leur statut d'agents non titulaires de droit public restent soumis au régime du supplément familial de traitement.

Les contractuels adhérant au régime de la convention commune ont le choix entre les deux options suivantes :

- maintien dans le régime du supplément familial de traitement. Dans ce cas, les intéressés perçoivent cet avantage pour le montant correspondant à leur indice de traitement à la date du choix. Ce montant n'évolue que par le jeu des revalorisations de traitement décidées dans la fonction publique et, éventuellement, en cas de modification de la taille de la famille. Ce choix est irrévocable ;
- adhésion au régime du complément pour charges de famille. Les intéressés perçoivent cet avantage selon les dispositions énoncées précédemment. Ce choix est également irrévocable.

B - Personnels de droit privé

Les personnels de droit privé relevant de la convention commune peuvent prétendre au complément pour charges de famille.

242 - Contractuels de droit privé recrutés par La Poste à partir du 1^{er} janvier 1991

Les contractuels de droit privé recrutés par La Poste à partir du 1^{er} janvier 1991, relevant du régime de la Convention Commune, peuvent bénéficier du complément pour charges de famille, sous réserve de l'observation des dispositions énoncées précédemment.

Les contractuels de droit privé qui ont bénéficié, à titre provisoire depuis le 13 novembre 1991, du supplément familial de traitement, cessent de percevoir cet avantage auquel se substitue le complément pour charges de famille, à partir de la date d'entrée en vigueur de nouveau régime de rémunération qui leur est applicable. Pour les intéressés, il n'est procédé à aucune notification d'indu.

243 - Dispositions applicables aux contractuels employés à temps partiel

CORP-DRHRS
2011- 0042 du
11.02.2011

Pour les salariés à temps partiel, (article 83 de la Convention Commune) le complément pour charge de famille est constitué :

- d'une partie proportionnelle à la durée du travail,
- d'une partie fixe en euros indépendante de la durée du travail.

Les montants de la partie fixe du complément pour charges de familles sont fixés, à compter du 1^{er} janvier 2011, à :

- 32 euros pour 2 enfants,
- 45,50 euros par mois pour 3 enfants,
- 32 euros supplémentaires par mois au-delà du 3^{ème} enfant.

Le total de la partie fixe et de la partie proportionnelle à la durée d'activité est plafonné dans la limite du taux à temps complet et à 80 % du salaire brut de l'agent.

244 - Contractuels placés dans certaines situations administratives

BRH 1992, RH 21,
du 26.03.92 suite

Le complément pour charges de famille est acquis en raison de l'accomplissement effectif des fonctions ou services y ouvrant droit.

Des exceptions à ce principe général permettent toutefois, dans certaines situations, le maintien de cet avantage familial.

A - Congés annuels et autorisations spéciales d'absence

Le service effectif n'est pas considéré comme interrompu par les congés annuels et les autorisations spéciales d'absence. Pendant les périodes correspondantes, les contractuels de droit privé continuent à bénéficier du complément pour charges de famille.

S'agissant des contractuels âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédant l'année d'embauche et qui ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables, le complément pour charges de famille est calculé au prorata du nombre de journées de congé payées, c'est-à-dire celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli.

B - Congés ordinaires de maladie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie, l'agent contractuel continue à bénéficier du complément pour charges de famille, pour son montant intégral, pendant les périodes au titre desquelles il perçoit tout ou partie de sa rémunération, soit au titre de la convention commune, soit au titre de la prévoyance complémentaire prévue par ladite convention.

C - Congés de grave maladie

Dans cette situation, le contractuel atteint d'une affection chronique ou de longue durée, au sens du code de la Sécurité Sociale, bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

Pendant cette période, le complément pour charges de famille est servi dans ce cas pour son montant intégral.

D - Congés de maternité et d'adoption

Pendant la période au cours de laquelle La Poste assure au contractuel l'équivalent de 100 % du salaire, le complément pour charges de famille est versé à l'intéressé pour son montant intégral, y compris au titre des quatre semaines que peut obtenir un agent contractuel féminin pour couches pathologiques.

E - Congés d'accident de travail

L'agent contractuel a droit au complément pour charges de famille pour son montant intégral pendant la durée du congé.

F - Invalidité

Le complément pour charges de famille est supprimé à l'agent contractuel dont il est mis fin au contrat de travail à la suite de sa mise en invalidité au titre des dispositions du code de la Sécurité Sociale.

G - Congé parental d'éducation

Dans cette situation, l'agent contractuel ne peut bénéficier du complément pour charges de famille.

H - Service national

Dans cette situation, l'agent contractuel ne peut bénéficier du complément pour charges de famille (*précision apportée par le service concepteur*).

En période d'instruction obligatoire, en revanche, rien ne s'oppose au paiement du complément pour charges de famille au contractuel dès lors qu'il reçoit un salaire afférent à l'emploi civil.

Le contractuel qui effectue volontairement une période d'exercice ou de manoeuvre, pouvant opter soit pour la rémunération militaire, soit pour la rémunération civile, perçoit le complément pour charges de famille compte tenu du choix exprimé.

I - Sanctions disciplinaires** Suspension d'activité (art. 76 de la Convention Commune)*

Pendant la durée de la mise à pied conservatoire, la rémunération de l'agent contractuel continuant de lui être versée, le complément pour charges de famille reste dû à l'intéressé, selon les conditions de rémunération afférente à son emploi.

** Mise à pied disciplinaire (art. 73 de la Convention Commune)*

Dans cette situation, le complément pour charges de famille est supprimé ou versé au prorata du salaire maintenu.

** Licenciement*

L'agent contractuel licencié perd tout droit au complément pour charges de famille.

J - Démission ou licenciement pour suppression d'emploi

Le complément pour charges de famille est supprimé dans l'une ou l'autre de ces situations.

K - Départ à la retraite

Le complément pour charges de famille est versé au prorata du salaire dû au titre du mois de départ en retraite.

L - Décès

Le salaire d'activité, augmenté éventuellement du complément pour charges de famille, d'une indemnité compensatrice lorsque le salarié n'a pu bénéficier de la totalité de ses droits à congé (art. L 3141-25 et suivants du Code du Travail), des indemnités liées au salaire (complément Poste, indemnité mensuelle d'entretien de la bicyclette...), doit être payé dans la limite des droits **réellement acquis** au jour du décès.

**245 - Cas des agents occupant à la fois un emploi de
contractuel de droit public et un emploi de contractuel de
droit privé**

*Note PF 13 du
3.09.92, § 22*

Au vu de la convention commune, le cumul du supplément familial de traitement et du complément pour charges de famille n'est pas admis. Aussi, l'agent de La Poste qui occupe un emploi de contractuel de droit public et un emploi de contractuel de droit privé doit choisir entre le supplément familial de traitement ou le complément pour charges de famille, le montant étant calculé sur la base de la durée totale d'utilisation des deux emplois, dans le cas où celle-ci est inférieure à 169 heures par mois.

A ce sujet, il convient de rappeler que l'agent, titulaire d'un emploi de contractuel de droit public, admis au bénéfice du travail à mi-temps en vertu des dispositions relatives à la protection sociale des agents non titulaires de l'Etat, perçoit, mensuellement, le supplément familial de traitement, calculé à l'indice brut 524, pour son montant intégral.

25 - DATES D'EFFET

*BRH 1992, RH
21, du 26.03.92,
§ 5*

Les dates d'effet génératrices d'une ouverture ou d'une augmentation de droit ou d'une diminution ou d'une fin de droit au complément pour charges de famille obéissent à la fois aux règles similaires applicables en matière de prestations familiales tout en tenant compte de la spécificité de cet avantage servi, comme le salaire, à l'occasion d'un service effectivement rendu.

**26 - DIVORCE, SEPARATION LEGALE OU SEPARATION DE
FAIT ([CF. TABLEAU EN ANNEXE AU PRESENT ARTICLE](#))**

Dans ces situations, le salarié ne conserve le complément pour charges de familles que pour les enfants dont il assume effectivement la charge et qui sont susceptibles de lui ouvrir un droit à prestations familiales.

*FRHD 93.01 du 07.01.93
et note PF n°14 du
22.12.92 §2*

Les contractuels de droit public adhérant à la convention commune ont le choix entre le maintien du régime du supplément familial de traitement auquel ils étaient soumis antérieurement ou l'adhésion au régime du complément pour charge de famille que prévoit la convention.

Il est rappelé qu'un tel choix n'est pas sans incidence sur les droits des intéressés à l'un ou l'autre des avantages, notamment pour les familles n'ayant qu'un seul enfant à charge ou lorsqu'il existe une situation de divorce, de séparation légale ou de séparation de fait.

Dans ce dernier cas, en effet, des modalités spécifiques permettent de verser le supplément familial de traitement ou le complément pour charges de famille en tiers attributaire, à l'ex-conjoint, avec ou sans droits personnels à ce titre, pour les enfants nés du mariage et dont il assume seul la charge.

Nota : Versement du supplément familial de traitement en tiers attributaire en cas de divorce, séparation légale ou de fait

*BRH 1999 RH 63
du 18.11.99, § 6*

Lorsqu'un salarié qui a un droit propre au CCF mais qui ouvre droit au SFT du chef de son ex-concubin fonctionnaire, il lui incombe d'opter pour l'un ou l'autre de ces deux sursalaires. En aucun cas, une allocation complémentaire ne peut être attribuée.

En cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux ou de cessation de vie commune des concubins, le CCF ne peut être attribué, en tiers attributaire, au profit de l'ancien concubin ou conjoint de l'agent sous convention commune.

261 - Versement du complément pour charges de famille en cas de garde alternée

FRHD 2009.01
du 12/01/09

A La Poste : les règles applicables pour le complément pour charges de famille ont toujours été alignées sur le supplément familial de traitement.

En ce qui concerne le SFT, le texte juridique de référence est l'article 20 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifié par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique qui prévoit que :

*« Le droit au supplément familial de traitement est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge au sens du titre 1^{er} du livre V du code de la Sécurité Sociale, à raison d'un seul droit par enfant. En cas de pluralité de fonctionnaires assumant la charge du ou des mêmes enfants, **le fonctionnaire du chef duquel il est alloué est désigné d'un commun accord entre les intéressés.** »*

Dans l'attente d'une prise de décision de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, La Poste préconise d'appliquer la loi du 13 juillet 1983 réactualisée le 2 février 2007 et a décidé d'appliquer le procédure décrite ci-après :

En cas de garde alternée, chaque service gestionnaire contactera les parents salariés La Poste (CCF) (ou fonctionnaire - SFT) par courrier afin que ceux-ci déterminent le futur bénéficiaire du CCF ou SFT par une déclaration cosignée.

Ce courrier devra également les informer, qu'en cas de désaccord, il sera du ressort du juge aux affaires matrimoniales de trancher auquel des deux sera versé le CCF (ou le SFT).

Dans l'attente d'un accord ou d'une décision de justice, le CCF ou le SFT continuera à être versé à l'actuel bénéficiaire.

NDS n° 98
du 29.04.92,
- introduction

27 - PRESTATIONS FAMILIALES

Les agents de La Poste peuvent bénéficier, pour leurs enfants à charge, au sens de la législation relative aux prestations familiales, des prestations issues de l'article L. 511-1 du code de la Sécurité Sociale.

L'organisme débiteur dont relèvent les intéressés à ce titre, est précisé au chapitre 3 du titre 9 du présent recueil.

Précisions
apportées par le
service concepteur
de la règle

La notion d'enfant à charge reste essentielle aussi bien pour les prestations familiales que pour le supplément familial de traitement ou le complément pour charges de familles.

1) Dans le cas d'une garde conjointe, sans alternance des foyers

La qualité de l'allocataire est reconnue à la personne qui assume la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants et au foyer de laquelle vit l'enfant même si l'un et l'autre des parents en a la charge effective et permanente.

La qualité de l'allocataire ne pouvant être reconnue qu'à une seule personne au titre d'un même enfant, il y a lieu dans ce cas de considérer deux foyers distincts, pour le versement des prestations familiales.

Selon une position constante de la Caisse nationale d'allocations familiales, le versement des prestations familiales est effectué entre les mains de l'ex-conjoint au foyer duquel vit l'enfant même si le jugement de divorce ou de séparation prévoit que les prestations doivent être versées à l'autre parent. La législation des prestations familiales prend prioritairement en considération la situation de fait pour déterminer le droit aux prestations familiales.

2) Dans le cas d'une garde conjointe, avec alternance des foyers

Aucun des parents n'assumant en permanence la charge des enfants, il est demandé au couple séparé de choisir l'allocataire des prestations familiales et elles sont versées en totalité au titre de tous les enfants.

S'il y a entente entre les deux membres du couple, l'allocataire en assure la répartition auprès de son ex-conjoint : s'il n'y a pas entente entre les deux membres du couple, les prestations sont versées au titre des enfants qui seraient effectivement à charge. Le paiement des prestations familiales est alors alternatif et effectué par les caisses d'allocations familiales respectives, puisqu'il y a deux allocataires.

ANNEXE AU PARAGRAPHE 26**CHOIX DE L'AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC AU REGARD DU
COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE (CCF) OU DU SUPPLEMENT
FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)**

NOMBRE D'ENFANTS A CHARGE	PERSONNE SEULE OU MENAGE		SITUATIONS DE DIVORCE, SEPARATION LEGALE OU DE FAIT			
	CCF	SFT	CCF		SFT	
			DROITS DE L'AGENT	DROITS DE L'EX- CONJOINT SANS ACTIVITE	DROITS DE L'AGENT	DROITS DE L'EX- CONJOINT SANS ACTIVITE
1 ENFANT	NON	OUI	L' enfant à charge NON	X	L'enfant à charge OUI	X
			X	L'enfant à charge NON	X	L'enfant à charge OUI
2 ENFANTS	OUI	SFT à l'indice de l'agent à la date du choix	Les deux enfants à charge OUI	X	Les deux enfants à charge : SFT pour le montant dû à son indice	X
			X	Les deux enfants à charge NON	X	Les deux enfants à charge : SFT, en tiers attributaire, pour le montant dû à l'indice de l'agent
			1 des deux enfants à charge NON	L'autre enfant à charge NON	1 des deux enfants à charge : 1/2 du montant du SFT, dû pour deux enfants, à son indice	L'autre enfant à charge : 1/2 du montant du SFT, dû pour deux enfants à l'indice de l'agent
			Les trois enfants à charge OUI	X	Les trois enfants à charge : SFT pour le montant dû à son indice	X
3 ENFANTS	OUI	SFT à l'indice de l'agent à la date du choix	2 des trois enfants à charge OUI	Le 3 ^{ème} enfant à charge NON	2 des trois enfants à charge : 2/3 du montant du SFT, dû pour trois enfants, à son indice	Le 3 ^{ème} enfant à charge : 1/3 du montant du SFT, dû pour trois enfants, calculé à l'indice de l'agent
			1 seul des trois enfants à charge NON	Les deux autres enfants à charge NON	1 seul des trois enfants à charge : 1/3 du montant du SFT, dû pour trois enfants, à son indice	Les 2 autres enfants à charge : 2/3 du montant du SFT, dû pour trois enfants, calculé à l'indice de l'agent
			NON	Les trois enfants à charge NON	NON	Les trois enfants à charge : SFT dû pour trois enfants, calculé à l'indice de l'agent

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Heures complémentaires – Heures supplémentaires	Référence au plan de classement PX 3	Page 1/11
-------------------------------	---	---	--------------------------------

Guide Mémento – Recueil PX3 **Heures complémentaires – Heures supplémentaires**

SOMMAIRE

3 - HEURES COMPLEMENTAIRES - HEURES SUPPLEMENTAIRES	2
31 - ORGANISATIONS DE TRAVAIL	2
32 - HEURES COMPLEMENTAIRES, HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	2
321 - Heures complémentaires	2
322 - Dépassement prolongé de l'horaire prévu au contrat	4
323 - Heures supplémentaires	4
33 - LE REGIME FISCAL ET SOCIAL DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES ..	5
331 - Champ d'application de la loi à La Poste	6
332 - Dispositif d'exonération fiscale	7
333 - Dispositif de réduction de cotisations salariales.....	7
334 - Dispositif de déduction forfaitaire de cotisations patronales	8
335 - Réforme du mode de calcul de la réduction générale des cotisations patronales de Sécurité Sociale dite « réduction Fillon »	9
336 - Obligations déclaratives de l'employeur	10
337 - Incidences sur le bulletin de paie et la déclaration d'impôts	10

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Heures complémentaires – Heures supplémentaires	Référence au plan de classement PX 3	Page 2/11
------------------------	---	---	--------------------------------

3 - HEURES COMPLEMENTAIRES - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Réf : Loi n° 2000-37 relative à la réduction négociée du temps de travail dite loi Aubry II.

31 - ORGANISATIONS DE TRAVAIL

BRH 2000 RH 22
du 19.04.2000, § 12-131

Voir aussi art. 7 du présent chapitre.

Les organisations de travail qui sont mises en place sont en évolution par rapport aux "régimes de travail" en vigueur à La Poste jusqu'à présent.

Selon les dispositions du Code du travail relatives au calcul des heures supplémentaires, on peut définir à La Poste deux modes opératoires principaux d'organisation du temps de travail.

ORGANISATION DE TYPE I : chaque semaine, la DHT est égale à la DHT légale de 35 h (ou réglementaire < 35 h). Les heures de travail effectif accomplies **au-delà de 35 h** sont des heures supplémentaires.

ORGANISATION DE TYPE II : ce mode d'organisation se réfère à la notion de cycle de travail. Le cycle de travail est une période de 2 ou plusieurs semaines à l'issue de laquelle la DHT moyenne (DHTM) est égale à la DHT légale (35 h) ou à la DHT réglementaire (< 35 h).

Les heures de travail effectif accomplies au-delà de la DHT moyenne légale (35 h) du cycle de travail sont des heures supplémentaires.

32 - HEURES COMPLEMENTAIRES, HEURES SUPPLEMENTAIRES

321 - Heures complémentaires

A. Définition des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que La Poste demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat.

▪ Cas particulier des Centres de tri

Les agents travaillant en Centre de tri sont payés 35 h (un temps complet) alors que la DHT est de 32 h (cf. art. 37 de la Convention commune).

Dès lors les heures effectuées à la demande de la Poste au-delà de 32 h sont considérées comme des heures supplémentaires et payées comme telles⁽¹⁾.

BRH 2004 RH 113
du 08.12.2004, § 335-336

Les heures complémentaires définies au § 1311 de la circulaire du 19 avril 2000 (BRH 2000 RH 22), effectuées par les salariés à temps partiel, ne peuvent avoir pour effet de porter leur durée du travail au niveau de la durée légale ou de la durée réglementaire applicable aux agents à temps complet affectés dans le même service ou établissement.

⁽¹⁾ Précision apportée par le service concepteur.

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Heures complémentaires – Heures supplémentaires	Référence au plan de classement PX 3	Page 3/11
-------------	---	---	--

B. Plafonnement des heures complémentaires

BRH 2004 RH 113 suite

En application de l'article 21 de l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996, précisé par l'article 14 de l'accord d'entreprise du 17 juin 1999, « *La Poste peut demander à l'agent d'effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée du travail prévue au contrat, sous réserve que le contrat ou un avenant ultérieur prévoit expressément cette faculté. En aucun cas, les heures complémentaires ne peuvent faire l'objet d'une convention de forfait dans le contrat de travail.* »

Exemple : un salarié travaille 24 heures par semaine. Le plafond de recours aux heures complémentaires est de $1/3 \times 24 = 8$ heures complémentaires. Le salarié pourra donc effectuer jusqu'à 32 heures (24 + 8), cette durée restant inférieure à la durée légale (35 heures).

C. Recours aux heures complémentaires

La possibilité de recours aux heures complémentaires doit être inscrite dans le contrat de travail du salarié ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être effectuées ces heures complémentaires.

Lorsque La Poste envisage de recourir aux heures complémentaires, le salarié doit en être informé au moins **trois jours** avant leur réalisation.

À cette occasion, les motifs qui justifient le recours aux heures complémentaires doivent être précisés au salarié. Des circonstances imprévisibles peuvent justifier un délai plus bref, telles que l'absence d'un agent ou un surcroît d'activité imprévu.

Dans ce cas, l'accord exprès de l'agent est nécessaire.

- Refus justifié du salarié

Le refus de l'agent d'effectuer des heures complémentaires ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement dès lors que :

- le recours aux heures complémentaires n'est pas prévu par le contrat de travail,
- les heures complémentaires proposées par La Poste vont au delà des limites fixées par le contrat de travail (article L. 3123-14 du Code du travail).

- Refus injustifié du salarié

En revanche, lorsque le salarié refuse d'effectuer des heures complémentaires prévues dans le contrat et qu'il en a été informé plus de 3 jours avant leur réalisation, il commet une faute.

D. Régime indemnitaire des heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel sont rémunérées et ne peuvent donner lieu à repos compensateur.

Les heures complémentaires ne donnent pas lieu, en principe, à majoration de salaire.

Cependant, si une limite maximale d'heures au-delà du plafond légal de 1/10 et jusqu'à un tiers de la durée est prévue dans le contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de ce 1/10 donne lieu à une majoration de salaire de 25 % (article L. 3123-22 du Code du travail).

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES RÈGLES DE GESTION RH Heures complémentaires – Heures supplémentaires	Référence au plan de classement PX 3	Page 4/11
------------------------	---	---	--------------------------------

Exemple : si le contrat de travail fixe une durée hebdomadaire de 20 h, les heures complémentaires seront majorées de 25 % à partir de la 23^{ème} heure (d'un dixième de 20 h) jusqu'à la 26^{ème} heure (représentant la limite maximale d'un tiers).

322 - Dépassement prolongé de l'horaire prévu au contrat

Comme le rappelle l'article 14 de l'accord d'entreprise du 17 juin 1999 sur les conditions d'emploi des salariés relevant de la Convention Commune, l'article L. 212-4-3, dernier alinéa, du Code du travail précise que : « *Lorsque pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu au contrat est modifié sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.* »

Cet article 14 de l'accord d'entreprise du 17 juin 1999 prévoit que « *lorsque la moyenne hebdomadaire des heures complémentaires effectuées sur douze semaines consécutives est supérieure à 2 heures (même si sur certaines de ces semaines aucune heure complémentaire n'est accomplie), la durée du travail prévue au contrat doit être augmentée de cette moyenne dans les conditions prévues à l'alinéa précédent* ».

Exemple : le contrat d'un salarié prévoit 20 heures de travail hebdomadaires et un accomplissement éventuel de 2 heures complémentaires par semaine. Le salarié effectue au cours d'une période de 12 semaines :

- 22 heures pendant 5 semaines (soit 10 heures complémentaires),
- 27 heures pendant 7 semaines (soit 49 heures complémentaires).

Son horaire moyen se calcule de la façon suivante :

$(22 \times 5) + (27 \times 7)$, soit $110 + 189 = 299$ heures travaillées ;

$299 / 12 = 24$ heures et 54 minutes.

Un avenant au contrat doit être proposé au salarié pour un horaire de 25 heures par semaine.

Ainsi, le réajustement de l'horaire contractuel, sauf opposition de l'agent et dans le respect du préavis (7 jours), doit être concrétisé par la signature d'un avenant au contrat initial. Le quota d'heures complémentaires est ainsi modifié en conséquence tout en respectant la double limite du tiers de la durée de base et de la durée légale ou réglementaire de travail.

323 - Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées à la demande de La Poste sont des heures de travail effectif accomplies au-delà de la durée hebdomadaire légale.

Cas des centres de tri ([voir § 321](#)).

A compter du 1^{er} janvier 2000, le dépassement du seuil de 35 heures de travail effectif par semaine (organisation type I) ou de 35 heures en moyenne dans le cycle de travail (organisation de type II) est constitutif d'heures supplémentaires.

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Heures complémentaires – Heures supplémentaires	Référence au plan de classement PX 3	Page 5/11
------------------------	---	---	--------------------------------

NDS n° 96 du 03.06.93
§ 2.3

≠

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donnent lieu aux majorations suivantes :

- 25 % de bonifications pour les 4 premières heures, à partir du 01.01.2001 (10 % pour l'année 2000).

FRHD 05.2001
du 12.02.2001
extrait

NDS n° 96
suite
≠

Nota :

Des codes éléments sont actuellement en cours de création pour permettre le paiement des heures effectuées entre la 36 et la 39^{ème} heure avec la bonification de 25 % et devraient être opérationnels en avril 2001.

Les heures supplémentaires effectuées depuis le 1^{er} janvier 2001 entre 36 et 29 heures doivent continuer à être payées sur les codes existants actuellement aux taux de 110 % sachant que programme informatique effectuera un rappel automatique des montants dus au titre de la régularisation pour les heures effectuées depuis le 1^{er} janvier 2001.

- 25 % du salaire à partir de la 40^{ème} heure et jusqu'à la 43^{ème} heure incluse,
- 50 % du salaire à partir de la 44^{ème} heure jusqu'à la 48^{ème} heure.

Les majorations pour heures supplémentaires (à compter de la 40^{ème} heure) doivent être calculées sur le salaire de base effectif réel ainsi que sur les primes ayant le caractère de salaire, c'est-à-dire primes et indemnités forfaitaires et primes inhérentes à la nature du travail. En revanche, sont exclues de cette assiette les indemnités et primes représentatives de frais et les primes variables éventuelles.

BRH 2001 RH 9
du 29.01.2001
extrait

Le Code du travail prévoit que les repos compensateurs de remplacement (RCR) peuvent se substituer totalement ou partiellement, et dans tous les cas de façon facultative, au paiement des heures supplémentaires effectuées.

De même, l'accord d'entreprise du 17 juin 1999 prévoit que les majorations et bonifications (majoration spécifique créée par la loi n° 2000.37 relative à la réduction négociée du temps de travail, afférentes aux heures supplémentaires effectuées suivent le même régime que les heures elles-mêmes (voir chap. 4, art. 4 du présent Recueil).

- Heures supplémentaires des salariés à temps partiel

BRH 2004 RH 113
08.12.2004

Le recours aux heures supplémentaires est, par définition, exclu pour les salariés à temps partiel, sauf lorsque la durée du travail est répartie sur une base annuelle en raison des besoins de la vie familiale.

33 - LE REGIME FISCAL ET SOCIAL DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES

NDS n°46
du 1.10.2007

Les dispositions relatives au nouveau régime fiscal et social des rémunérations perçues au titre des heures supplémentaires et complémentaires sont applicables à compter du 1^{er} octobre 2007.

La notion d'heures supplémentaires est directement liée aux notions de durée du travail et de travail effectif pris en compte pour déterminer cette durée. En effet, les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail.

Pour bénéficier des exonérations prévues par la loi, l'employeur doit être en mesure de justifier du temps de travail effectif de ses salariés.

Sans justification de la durée du travail (feuille de présence mentionnant à la fois les heures de travail normales et les heures supplémentaires ou complémentaires réalisées) l'employeur La Poste et les agents concernés ne pourront se prévaloir du bénéfice des exonérations prévues par la loi.

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Heures complémentaires – Heures supplémentaires	Référence au plan de classement PX 3	Page 6/11
-----------------	--	--	-------------------------

331 - Champ d'application de la loi à La Poste

A - Heures de travail concernées

L'article 1^{er} de la loi TEPA définit précisément les heures de travail concernées par le nouveau dispositif, par référence à l'article 81 quater nouveau du Code Général des Impôts.

Sont exclus de ce dispositif les agents de La Poste qui ne sont pas assujettis aux cotisations de sécurité sociale en France et qui sont fiscalement domiciliés hors de France (exemple les agents de La Poste de Mayotte).

*** Salariés à temps plein**

- les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de 35 heures, calculées sur la semaine civile, dans la limite du contingent annuel de 220 heures par salarié ;
- les heures accomplies dans le cadre d'un cycle de travail sur plusieurs semaines, au delà la durée moyenne de 35 heures calculées sur la durée du cycle (C. trav. art. L.3122-5), dans la limite du contingent annuel de 220 heures par salarié ;
- les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire prévue par un accord de modulation et en fin de période de modulation, les heures effectuées au-delà d'une durée annuelle de travail de 1 607 heures, déduction faite des heures supplémentaires précédemment payées en cours de modulation. Dans le cas où l'accord de modulation prévoit un plafond annuel inférieur à 1 607 heures, les heures supplémentaires effectuées en deçà de ce plafond n'ouvrent pas droit aux avantages sociaux et fiscaux.

Précisions : n'entrent pas dans le champ de l'exonération :

- les heures supplémentaires entre la 33^{ème} et la 35^{ème} heure dans les services où la durée hebdomadaire de travail est de 32 heures ;
- les heures supplémentaires effectuées au- delà du contingent annuel des 220 heures ou de 1 607 heures en cas d'accord de modulation ;
- les heures qui ne sont pas la contrepartie d'un temps de travail effectif ;
- les repos compensateurs de remplacement (RCR) donnés en lieu et place des heures supplémentaires de même que les jours de repos placés dans un CET.

*** Salariés à temps partiel**

- les heures réalisées au-delà de 35 heures par semaine lorsqu'il s'agit d'un temps réduit sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de la vie familiale. Ces heures sont majorées comme des heures supplémentaires, dans la mesure où elles sont effectuées au-delà de la durée légale de travail.
- les heures complémentaires versées aux salariés à temps partiel dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail stipulée au contrat de travail ou d'un plafond supérieur si un accord collectif le prévoit.

L'accord d'entreprise du 17 juin 1999 sur les conditions d'emploi des agents contractuels relevant de la Convention commune La Poste – France – Télécom mentionne que le nombre d'heures complémentaires effectuées par un agent au cours d'une même semaine ou d'un même mois peut être porté au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat.

B - La rémunération ouvrant droit à un allègement pour les salariés

La rémunération des heures supplémentaires et complémentaires ainsi que la majoration de salaire correspondante, sont exonérées dans la limite des taux de majoration suivants :

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Heures complémentaires – Heures supplémentaires	Référence au plan de classement PX 3	Page 7/11
-------------	--	--	-------------------------

- pour les heures supplémentaires, de 25 % ou 50 %, selon qu'il s'agit des huit premières heures ou des heures suivantes ;

- pour les heures complémentaires, de 25 % (lorsqu'elles sont effectuées au-delà du dixième et dans la limite du tiers de la durée contractuelle),

C - Les conditions d'application des allègements

Pour bénéficier des allègements fiscaux et sociaux :

- les dispositions légales et conventionnelles en matière de durée du travail doivent être respectées ;

- la rémunération des heures supplémentaires ne doit pas se substituer à un élément de rémunération versé, dans les 12 mois précédant le premier paiement des heures supplémentaires ou complémentaires ouvrant droit à exonération.

Sont exclues du bénéfice des allègements, les heures complémentaires accomplies de manière régulière au sens de l'article L.3123-14 du Code du travail (ex : 2 heures par semaine accomplies sur une période de 12 semaines consécutives), lorsque qu'elles ne sont pas intégrées à l'horaire contractuel de travail pendant une durée minimale fixée à 6 mois, ou moins si la durée du contrat de travail restant à courir est inférieure.

332 - Dispositif d'exonération fiscale

Les salariés de droit privé, les agents contractuels de droit public et les fonctionnaires entrent dans ce dispositif d'exonération d'impôt sur le revenu.

Cette exonération totale d'impôt sur le revenu s'applique sans plafond.

Le montant des revenus exonérés au titre des heures supplémentaires ou complémentaires et des travaux supplémentaires devra être isolé au sein des traitements et salaires et reporté sur les cases dédiées de la déclaration annuelle des revenus.

333 - Dispositif de réduction de cotisations salariales

*** Les modalités de calcul de la réduction salariale**

La loi a ajouté au Code de la sécurité sociale l'article L.241-17 instaurant une réduction de cotisations sociales salariales au titre des heures supplémentaires ou complémentaires.

Cet article précise que la réduction des cotisations salariales est :

- proportionnelle à la rémunération brute perçue au titre des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées;

- dans la limite des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi.

Le taux effectif de la réduction ne peut dépasser le taux résultant du rapport entre le montant des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi, mises à la charge du salarié au titre du mois au cours duquel est effectué le paiement de la durée supplémentaire travaillée et la rémunération totale du même mois.

Cette réduction de cotisations salariales étant imputée sur le montant des cotisations salariales de sécurité sociale dues pour chaque salarié concerné, au titre de l'ensemble de sa rémunération versée au moment du paiement de la durée de travail supplémentaire, elle ne peut dépasser ce montant.

Cette limite trouve à s'appliquer lorsque le montant de la rémunération mensuelle est très réduit (ex paie incomplète en raison d'un départ du salarié en début de mois) et que le volume d'heures supplémentaires à payer est important.

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Heures complémentaires – Heures supplémentaires	Référence au plan de classement PX 3	Page 8/11
-------------	--	--	---------------------

montant des cotisations et contributions salariales prises en compte¹⁽¹⁾

Calcul du taux = -----

rémunération totale brute (dont heures supplémentaires ou complémentaires)

Le taux effectif de la réduction est plafonné à 21,50 %.

Le montant de la réduction est à appliquer chaque mois de versement d'heures supplémentaires (HS) ou complémentaires (HC).

Montant de la réduction = rémunération des HS ou HC x taux de la réduction

Imputation de la réduction de cotisations salariales

La réduction s'impute sur les cotisations maladie et vieillesse (soit 7,5 %) dues par le salarié au titre de la rémunération totale versée au moment du paiement de la durée supplémentaire travaillée. Cette réduction ne peut dépasser le montant de ces cotisations.

Il n'y a pas de report possible sur le mois suivant.

Règle de cumul

L'article D.241-22 nouveau du code de la sécurité sociale prévoit qu'en cas d'application de taux réduits, la réduction de cotisations salariales est calculée selon les modalités précisées ci-dessus mais en tenant compte des taux minorés applicables au salarié (cas des médecins multi-employeurs).

Le cumul de la réduction de cotisations salariales avec une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de sécurité sociale, avec une assiette forfaitaire ou un montant forfaitaire de cotisations n'est en revanche pas autorisé (cas des apprentis).

Le taux effectif de la réduction est plafonné à 21,50 %.

334 - Dispositif de déduction forfaitaire de cotisations patronales

A - Heures exclues du champ de la mesure

Les heures complémentaires effectuées par les salariés ne sont pas concernées par la déduction forfaitaire.

B - Employeurs bénéficiaires

La déduction forfaitaire patronale est réservée aux employeurs ouvrant droit à la réduction générale de cotisations, dite « réduction Fillon », à laquelle La Poste est éligible pour ses salariés et ses agents contractuels de droit public.

C - Montant de la déduction forfaitaire

Toute heure supplémentaire effectuée par les salariés et les agents contractuels de droit public concernés par la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale (réduction Fillon), ouvre droit à une déduction forfaitaire des cotisations patronales à hauteur d'un montant de 0,50 € par heure supplémentaire.

Dans le cas où le nombre d'heures supplémentaires n'est pas un nombre entier, le montant de la déduction forfaitaire est calculé au prorata.

¹ Les cotisations et contributions prises en compte sont la cotisation maladie, les cotisations vieillesse, le cas échéant la cotisation supplémentaire maladie Alsace - Moselle, la CSG, la CRDS, l'IRCANTEC et la Contribution solidarité. Sont exclues du calcul les cotisations prévoyance et santé.

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Heures complémentaires – Heures supplémentaires	Référence au plan de classement PX 3	Page 9/11
-------------	--	---	--

D - Imputation de la déduction forfaitaire

La déduction forfaitaire de cotisations patronales s'impute sur les sommes dues par La Poste aux URSSAF pour chaque salarié, ou agent, concerné, au titre de sa rémunération totale versée au moment du paiement de la durée supplémentaire travaillée, sans pouvoir dépasser ce montant de ces cotisations.

Il n'y a pas de report possible sur le mois suivant.

E - Règle de cumul

La déduction forfaitaire est cumuleable avec les autres dispositifs d'exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite toutefois des cotisations patronales de sécurité sociale, ainsi que des contributions patronales recouvrées suivant les mêmes règles (versement de transport, contribution sociale pour l'autonomie, cotisations FNAL) restant dues par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération de l'agent concerné.

Ainsi elle est cumuleable avec :

- l'exonération dans le cadre de contrat de professionnalisation ;
- la réduction Fillon.

La déduction forfaitaire intervient après application des autres exonérations de cotisations patronales auxquelles La Poste peut prétendre.

335 - Réforme du mode de calcul de la réduction générale des cotisations patronales de Sécurité Sociale dite « réduction Fillon »

Nouvelles règles de calcul

Pour La Poste, cette réduction concerne les rémunérations des agents relevant du régime général de sécurité sociale (salariés et agents contractuels de droit public).

*** Cas général**

La loi modifie les règles de calcul de la réduction Fillon. La nouvelle formule de calcul est la suivante :

Coefficient : $[0,26/0,6] * [1,6 * (\text{SMIC mensuel pour } 151,67 / \text{rémunération brute mensuelle soumise à cotisations sociales hors heures supplémentaires ou complémentaires}) - 1]$

Le résultat obtenu selon cette formule est arrondi à trois décimales après la virgule, au millième le plus proche. S'il est supérieur à 0,260, il est pris pour une valeur égale à 0,260.

Le coefficient de la réduction ainsi déterminé s'applique à **l'ensemble des éléments de rémunération versés dans le mois.**

*** Cas particuliers**

- **Salariés à temps partiel** : le montant mensuel du SMIC est réduit à proportion du rapport entre la durée contractuelle de travail et la durée légale.

- **Salariés n'effectuant pas un mois de travail complet** en raison d'une embauche ou départ en cours de mois ou d'une absence non rémunérée : le montant mensuel du SMIC est corrigé selon le rapport entre la durée du travail du salarié, hors heures supplémentaires ou complémentaires, sur la période du mois où le salarié était présent et la durée légale du travail.

- **Salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien partiel de la rémunération** : le montant mensuel du SMIC pris en compte est réduit à due proportion du pourcentage de la rémunération demeurée à la charge de l'employeur et soumise à cotisations.

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Heures complémentaires – Heures supplémentaires	Référence au plan de classement PX 3	Page 10/11
-----------------	--	--	--------------------------

Ce pourcentage est ainsi déterminé : montant de la rémunération soumise à cotisations / la rémunération qui aurait été versée si le contrat de travail avait continué à être exécuté.

336 - Obligations déclaratives de l'employeur

A - Document de contrôle du calcul de la réduction des cotisations salariales et de la déduction forfaitaire des cotisations patronales

L'employeur tient à la disposition de l'inspecteur du recouvrement un document justificatif du montant des réductions qu'il a appliquées.

Ce document qui peut être établi sur un support dématérialisé, doit comporter les informations ci-après

par établissement cotisant et par mois civil :

- le montant total de la réduction Fillon et le nombre de salariés concernés
- le montant total de la réduction des cotisations salariales et le nombre de salariés concernés
- le montant total de la déduction des cotisations patronales et le nombre de salariés concernés

et pour chaque salarié :

- son identité,
- la rémunération totale brute mensuelle versée,
- le montant de la réduction Fillon et le coefficient appliqué,
- le montant de la réduction des cotisations salariales,
- le montant de la déduction des cotisations patronales,
- le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées et la rémunération brute afférente à ces heures.

B - Document de contrôle des heures effectuées

La Poste doit produire au moins une fois par an :

- pour les salariés, un récapitulatif hebdomadaire par agent mentionnant de façon expresse le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, en fonction du taux de majoration auquel elles sont rémunérées, ainsi que le mois au cours duquel elles ont été rémunérées ;
- pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public, un récapitulatif par agent et mois civil – ou pour les agents dont le cycle de travail excède un mois, à la fin de chaque cycle – indiquant le nombre d'heures supplémentaires.

Ces informations peuvent être produites sur support dématérialisé et doivent être mises à disposition, en cas de contrôle, aux inspecteurs du recouvrement ainsi qu'aux agents du service des impôts compétents.

Le non respect de ces dispositions peut entraîner le retrait des réductions proportionnelles des cotisations salariales et des déductions forfaitaires des cotisations patronales.

337 - Incidences sur le bulletin de paie et la déclaration d'impôts

A - Incidences sur le bulletin de paie

Les heures supplémentaires et complémentaires doivent figurer sur le bulletin de paie avec le taux de majoration appliqué, sur une ligne distincte des heures payées au taux normal.

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Heures complémentaires – Heures supplémentaires	Référence au plan de classement PX 3	Page 11/11
-------------	--	---	---

Elles sont intégrées à la rémunération brute totale soumise à cotisations sociales.

Le montant de la réduction de cotisations salariales au titre des heures supplémentaires ou complémentaires doit apparaître sur une ligne de crédit (gain pour l'agent).

Le montant de la déduction forfaitaire de cotisations patronales figure, à titre facultatif, sur le bulletin de paie.

Le montant net imposable devra tenir compte des exonérations sociales appliquées aux heures supplémentaires ou complémentaires (voir paragraphe suivant).

B - Incidences sur la déclaration annuelle de revenus

Dans l'attente de l'instruction fiscale à paraître au Bulletin officiel des impôts, les précisions suivantes peuvent néanmoins être apportées.

Le montant de la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires qui sont exonérées d'impôt sur le revenu devra être isolé et reporté sur les cases dédiées de la déclaration de revenus.

Le montant à reporter sera égal à la rémunération brute des heures supplémentaires ou complémentaires.

Dans les cas où le taux moyen des cotisations serait supérieur à 21,50 %, le reliquat des cotisations salariales légalement obligatoires sera déductible de la rémunération brute imposable.

Le montant net fiscal à déclarer sera déterminé en retirant du total des rémunérations brutes (heures supplémentaires ou complémentaires comprises) :

- le total des cotisations et contributions fiscalement déductibles diminué de la réduction proportionnelle de cotisations salariales sur les heures supplémentaires ou complémentaires mais majorées de la CSG non déductible (2,4 %) et de la CRDS (0,5 %) afférentes à ces heures supplémentaires ou complémentaires ;
- le montant déclaré sur les cases dédiées à la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires exonérées.

Ce montant sera retenu pour l'appréciation du revenu fiscal de référence et pris en considération dans le calcul des limites conditionnant le versement de la prime pour l'emploi et des avantages sociaux.

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Primes et indemnités	Référence au plan de classement PX 3	Page 1/27
---------------------------	--	---	-------------------------

Guide Mémento – Recueil PX3

Primes et indemnités

SOMMAIRE

4 - PRIMES ET INDEMNITES.....	2
41 - INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS	2
42 - AUTRES PERSONNELS	2
421 - Le complément Poste	2
422 - Complément géographique.....	9
423 - Indemnité compensatrice de congés payés des agents contractuels employés sous CDD	9
43 - PRIME COMMUNICATION ET TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION.....	11
431 - Création de la prime communication et technologies de l'information.....	11
432 - Suppression de l'avantage en nature téléphone	12
44 - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU DISPOSITIF DE GESTION DES RECLASSEMENTS ...	12
45 - PRIME ULTRA - MARINE ET INDEMNITE MAHORAISE DE SUJETIONS POSTALES (IMSP) .	12
451 - Prime ultra - marine.....	12
452 - Indemnité Mahoraise de Sujétions Postales (IMSP)	13
453 - Prime exceptionnelle DOM consécutive aux accords interprofessionnels régionaux ..	13
46 - MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DEMENAGEMENT SUR LE TERRITOIRE METROPOLITAIN ET A L'INTERIEUR D'UN DEPARTEMENT D'OUTRE - MER	13
47 - ACCOMPAGNEMENT FINANCIER ET REMUNERATION LORS DE LA MOBILITE OU DE LA PROMOTION DES SALARIES	13
471 - Mobilité et promotion des cadres supérieurs.....	13
472 - Dispositif spécifique d'accompagnement de la mobilité des salariés de La Poste vers les trois fonctions publiques.....	13
473 - Convention de garantie de réintégration sous conditions pour les salariés	14
474 - Dispositif de contrôle interne : risques majeurs	15
48 - PART VARIABLE.....	15
481 - Définition.....	15
482 - Bénéficiaires de la part variable	15
483 - Procédures d'attribution de la participation au développement.....	16
484 - Calendrier des opérations.....	19
49 - INDEMNITE DE REMPLACEMENT	19
490 - Date d'application	19
491 - Bénéficiaires	19
492 - Conditions d'octroi	20
493 - Modalités de paiement.....	21
50 - INDEMNITE POUR CORRECTION D'EPREUVES ECRITES	21
510 - Indemnité horaire pour travail de nuit ou le jour de repos hebdomadaire (art. 39 de la Convention Commune)	22
511 - Indemnité compensatoire pour frais de transport dans les départements de haute Corse et Corse du sud.....	22
512 - Indemnité de collation et de restauration	22
513 - Indemnité de fin de contrat des CDD	22
ANNEXE 1 AU PARAGRAPHE 42	24
ANNEXE 2 AU PARAGRAPHE 42	
ANNEXE AU PARAGRAPHE 47 (suite et fin).....	28
ANNEXE AU PARAGRAPHE 49	29

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

4 - PRIMES ET INDEMNITES

NDS n° 66 du
03.06.93, § 3.2

41 - INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS

Les "Ingénieurs et cadres supérieurs" bénéficient d'une prime variable (ou bonus) liée aux résultats spécifiques et à la performance : cette part variable est fondée sur l'appréciation des résultats annuels rapportés aux objectifs négociés avec les intéressés. L'accord salarial en définit le montant et les modalités de versement. Elle ne peut être supérieure à 10 % de la rémunération brute annuelle.

Les conditions d'attribution de cette prime seront précisées chaque année par le pôle "Cadres Supérieurs" du Siège (DRH.CS) dans le cadre du management de la performance.

Des primes à caractère exceptionnel peuvent être attribuées sur décision signifiée par la Direction des Ressources Humaines aux services.

Peuvent s'ajouter éventuellement des indemnités liées aux conditions particulières de travail que les chefs de service soumettront pour avis à la Direction des Ressources Humaines au cas par cas.

NDS n° 96 du
03.06.93 § 5.2

NOTA : L'indemnité dite "complément géographique" est incluse dans la rémunération globale des agents contractuels relevant de l'annexe "ingénieurs et cadres supérieurs". Elle disparaît donc en tant que telle pour cette catégorie de personnel.

42 - AUTRES PERSONNELS

BRH 1994 RH 95
du 9.12.94

421 - Le complément Poste (1)

A) Généralités

Le conseil d'administration de La Poste a approuvé, dans la séance du 27 avril 1993, le principe de la création du complément indemnitaire.

Cette résolution, publiée dans l'instruction du 3 août 1993 (BRH 1993 RH 41 figurant au chapitre PS-II.1 du Recueil PS) relative à la mise en œuvre du complément indemnitaire des personnels rattachés à la première vague, est également applicable à tous les agents contractuels que ceux-ci relèvent du droit public ou de la Convention Commune.

La présente décision complète donc les deux précédentes instructions en ce qu'elle fixe les règles spécifiques applicables à ce "complément indemnitaire Poste" pour les personnels non fonctionnaires.

Comme pour les précédentes vagues, ces dispositions ont un caractère transitoire et sont applicables jusqu'à la définition de la nouvelle politique de rémunération.

B) Principe

Le principe général, tel qu'il a déjà été défini dans l'instruction du 3 août 1993 visée en référence, est intégralement transposable dans les mêmes conditions aux personnels non fonctionnaires visés dans la présente instruction complémentaire.

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

C) Définition du "Complément Poste"* ([cf. annexe 2 au présent article 42](#))

Décision du conseil d'administration du 25 janvier 1995

BRH 1995 RH 32
du 4.05.95

"En application de l'article 5 du décret n° 90-1111 du 12 décembre 1990 portant statut de La Poste et après avoir approuvé lors de sa séance du 27 avril 1993 la mise en œuvre du "complément indemnitaire" pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public, le conseil d'administration :

- décide l'extension du complément indemnitaire aux agents contractuels relevant de la convention commune La Poste - France Télécom (catégorie "Autres personnels") ;
- approuve le principe de la suppression des primes et indemnités qui, constituant un complément de rémunération, ont été initialement regroupées dans le complément indemnitaire de chaque catégorie de personnel ;
- constate que le complément indemnitaire dénommé "Complément Poste" constitue désormais, de façon indissociable, l'un des sous ensemble de la rémunération de base de chaque catégorie de personnel".

D) Extension du "Complément Poste" aux agents contractuels relevant de la Convention Commune

Dans sa séance du 25 janvier 1995, le conseil d'administration a donc décidé l'extension du complément indemnitaire aux agents contractuels relevant de la Convention Commune.

Cette décision qui complète celle du 27 avril 1993 portant mise en œuvre du complément indemnitaire pour les personnels fonctionnaires et contractuels de droit public ne concerne que les seuls personnels visés à l'article 1er de la rubrique "Annexe autres personnels" de la convention commune, à savoir les agents contractuels employés dans des fonctions d'exécution, de maîtrise, de technicien ou d'encadrement d'un niveau au plus égal à la classe III de la classification.

Elle s'inscrit enfin dans le cadre des dispositions de l'article 6 de la même rubrique "Annexe autres personnels" selon lesquelles le régime indemnitaire de ces personnels doit être défini en même temps que celui des fonctionnaires.

BRH 1994 RH 95
du 9.12.94
et BRH 1995 RH 32
du 04.05.95, § 4

E) Personnels concernés

- Agents contractuels de droit public,
- Agents contractuels de droit privé de ACC11 à ACC33.

Sont exclus de ces dispositions les ICS, les personnels sous CES ainsi que les apprentis.

F) Définition juridique du complément indemnitaire et du complément Poste

- Le complément indemnitaire

La mise en œuvre du complément indemnitaire, dénommé "complément indemnitaire Poste", a pour objet d'ajouter aux éléments traditionnellement mensualisés (salaire de base et indemnités permanentes) les primes et indemnités versées périodiquement, limitativement énumérées en [annexe 1 au paragraphe 42 situé en fin du présent article et annexe2 modalités particulières d'intégration pour certaines primes](#).

BRH 1994 RH 95
du 09.12.94

* Les compléments d'information concernant les règles régissant l'attribution du complément poste sont à rechercher dans le BRH 1995 RH 32 figurant au chapitre PS-II.1 du Recueil PS.

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

Ces éléments seront donc intégrés dans le complément mensuel pour le douzième de leur montant annuel.

En cas de contestation sur la composition et le montant de son complément indemnitaire, chaque agent pourra déposer un recours auprès de la direction dont il relève.

• Le "Complément Poste"

La décision du conseil d'administration confère au complément indemnitaire les trois caractéristiques suivantes :

- le complément indemnitaire est dénommé "Complément Poste" ;
- il constitue désormais un des sous-ensembles de la rémunération de base au même titre que le traitement indiciaire ou certaines primes liées à la qualité d'agent de droit public (indemnité de résidence ou supplément familial par exemple) ;
- le "Complément Poste" est une entité indissociable et non plus un agrégat de primes ou indemnités.
- Il est précisé à cet égard :
- que s'agissant des personnels qui perçoivent actuellement des primes ou indemnités à taux réduit du fait du temps partiel, d'une utilisation intermittente ou à temps incomplet ou de l'incidence de diverses absences (maladie notamment), c'est le taux de base de ces divers avantages qu'il convient d'inclure dans le complément indemnitaire et non le taux réduit. En effet, les intéressés se verront automatiquement appliquer les nouvelles dispositions relatives à l'incidence de ces mêmes absences sur le complément indemnitaire.

[...]

G) Détermination du complément indemnitaire

La date de détermination des composants du complément indemnitaire est le 1^{er} janvier 1995. Sa valeur sera éventuellement modifiée en fonction des évolutions de la valeur et de la nature des éléments qui le composent jusqu'au 31 janvier 1995 inclus.

H) Date d'application du complément indemnitaire

La mise en œuvre du complément indemnitaire s'effectuera à l'occasion de la paie du mois de janvier avec date d'effet fixée au 1^{er} janvier 1995.

I) Revalorisation du complément

La revalorisation du "complément indemnitaire" entre dans le champ de la négociation salariale et est prononcée par décision du président du conseil d'administration de La Poste dans le cadre des pouvoirs qu'il tient de l'article 12 du décret n° 90-1111 du 12 décembre 1990.

J) Incidence des absences et de l'application sur le complément indemnitaire

• Absences

La situation des personnels contractuels est sensiblement différente de celle des fonctionnaires, dans la mesure où les intéressés relèvent du régime général maladie de la Sécurité sociale, laquelle verse des indemnités journalières en cas d'arrêt maladie de toute nature, l'exploitant étant tenu dans le cadre de la Convention Commune de compléter dans certaines limites.

Au-delà de l'intervention de La Poste, le contrat de prévoyance complémentaire souscrit avec la Mutuelle Générale prend le relais.

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

Sur cette base, il a été décidé d'aligner au maximum la situation des intéressés sur celle des fonctionnaires. Le tableau joint en annexe 2 au présent paragraphe 42, situé en fin d'article, précise donc l'incidence des absences sur le complément.

En ce qui concerne plus précisément les congés ordinaires de maladie, il est précisé que les obligations conventionnelles de La Poste deviennent les suivantes :

- les 90 premiers jours, abondement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale à concurrence de 100 % de la rémunération nette (salaire de base + complément indemnitaire) ;
- les 90 jours suivants, abondement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale à concurrence de 50 % de la rémunération nette (salaire de base + complément indemnitaire réduit).

Il est à noter que si la rémunération du contractuel est inférieure au salaire plafond de la Sécurité sociale, La Poste n'intervient pas, le complément indemnitaire étant inclus dans l'assiette de cet organisme pour le calcul des indemnités journalières, et comme tel pris en compte dans le montant de celles-ci ;

- au-delà du sixième mois, La Poste n'intervient plus, la Mutuelle prend le relais au titre du contrat de prévoyance collectif pour les agents contractuels de droit privé.

- Appréciation

Les règles sont identiques à celles édictées dans l'instruction initiale du 3 août 1993, seuls les pourcentages peuvent être un peu différents dans la mesure où ils représentent le pourcentage moyen de la prime de rendement par référence au montant du complément indemnitaire type de chaque niveau de fonction ([cf. annexe 2 au présent paragraphe 42 situé en fin d'article](#)).

K) Particularités liées au cumul de contrats

[...*]

** Agents ayant un statut d'AXBSG, d'AXDIS ou d'AXAS, cumulé avec un contrat d'ACC12*

De telles situations ne devraient pas exister. Sous la responsabilité du chef de service, le contrat d'ACC12 doit être remplacé par un avenant au contrat d'auxiliaire et le complément Poste doit être calculé sur cette nouvelle base ou, **si l'agent le souhaite**, il est établi un contrat global d'ACC12 ou dans le cadre normal du droit d'option (voir chapitre 9 art. 7 du présent Recueil)⁽¹⁾.

** Agents ayant un statut d'AXBSG, d'AXDIS ou d'AXAS, cumulé avec un contrat d'ACC12*

Le calcul du complément Poste s'effectue suivant les règles normales (un complément par contrat).

** Agents bénéficiant de deux ou plusieurs contrats à temps incomplet simultanés dont la durée hebdomadaire cumulée est supérieure à 35 heures*

Ces cas ne devraient pas produire. Il appartiendra alors au service utilisateur de mettre en œuvre **un contrat de travail unique** sur la base d'un temps de travail ne pouvant être supérieur à 35 heures hebdomadaires (régime de travail cyclique y compris), et de calculer le complément Poste correspondant. Sur une base mensuelle, ce dernier ne peut être supérieur à 35 fois la base horaire ayant servi de référence au

* *Paragraphe supprimé à la demande du service concepteur des règles*

(1) *Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.*

calcul. Le complément d'heures au-delà des 151 h 40 mn sera rémunéré en heures supplémentaires selon les règles légales en vigueur.

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

** Agents ayant un contrat de travail dont l'utilisation relève de plusieurs chefs de service (DD et CRSF par exemple) ⁽¹⁾*

Un contrat de travail unique devra être établi dans le ressort du gestionnaire employant majoritairement l'agent.

[...] ⁽²⁾

L) Champs de normalité du Complément Poste des contractuels

Il est précisé :

- que s'agissant des agents contractuels ACO 2 et ACC23 à ACC33 qui ont actuellement un "complément indemnitaire" d'un montant équivalent à quelques rares exceptions près, aucun champ de normalité n'est créé et dès lors un seul coefficient de revalorisation est prévu (cf. art. I ci-dessus).

Pour ces personnels, le montant figurant paragraphe Q ci-après représente le montant du complément de ces personnels et le niveau du complément de recrutement des ACC 23 à ACC 33.

Les dates d'effet prévues sont le 01.01.95 pour la fixation du Complément Poste et le 01.07.95 pour sa revalorisation.

BRH 1995 RH 32
du 4.05.95, § 523
BRH 1995 RH 33
du 4.05.1995, § 12
≠

BRH 2006 doc RH 88

M) Complément Poste des agents des niveaux I.2⁽¹⁾ à II.1

Comme prévu dans l'accord salarial du 10 juillet 2001, les compléments Poste des agents contractuels sous contrat à durée indéterminée (CDI ou CDI) des niveaux I.2 à II.1 comportent une partie payée mensuellement et une partie payée semestriellement (complément bi-annuel).

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 au titre de l'activité du second semestre de l'année.

BRH 2006 doc RH 88
BRH 2007 doc RH 67
BRH 2008-0044
CORP-DRHRS-2009-0106
du 03/06/09

MONTANTS MENSUELS DU COMPLEMENT POSTE EN EUROS

	I.1	I.2	I.3	II.1
Juillet 2005 à Juin 2006	⁽¹⁾	54,95	61,02	66,73
Juillet 2006 à Juin 2007	-	56,86	63,03	68,84
Juillet 2007 à Juin 2008	-	57,71	63,97	69,62
Juillet 2008 à Juin 2009	-	60,43	66,83	72,61
Juillet 2009 à Juin 2010	-	61,40	67,85	73,68
Juillet 2011 à Juin 2012		72,08	78,64	84,58

⁽¹⁾ Précision apportée par le service concepteur

⁽²⁾ Paragraphes supprimés à la demande du service concepteur des règles

⁽¹⁾ Il est rappelé qu'en application de l'accord salarial 2004 tous les agents de niveau I-1 sont intégrés sur le niveau de contrat I-2 même s'ils continuent d'occuper des fonctions de niveau I-1 au 1^{er} juillet 2005 et perçoivent donc à compter du 1^{er} juillet 2005 le complément Poste I-2.

BRH 2005 RH 05
du 22.07.05

⁽¹⁾ Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

BRH 2006 doc RH 88
BRH 2007 doc RH 67
BRH 2008-0044
CORP-DRHRS-2009-0106
du 03/06/09

MONTANT DU COMPLEMENT BI-ANNUAL EN EUROS

	I.1	I.2	I.3	II.1
Premier trimestre 2006 payé en Septembre 2006	(1)	343,02	343,02	343,02
Second semestre 2006 payé en Février 2007	-	343,02	343,02	343,02
Premier semestre 2007 payé en Septembre 2007	-	343,02	343,02	343,02
Second semestre 2007 payé en Février 2008	-	363,02	363,02	363,02
Premier semestre 2008 payé en Septembre 2008	-	363,02	363,02	363,02
Second semestre 2008 payé en Février 2009	-	363,02	363,02	363,02
Premier semestre 2009 payé en Septembre 2009	-	363,02	363,02	363,02
Second semestre 2009 payé en Février 2010	-	363,02	363,02	363,02
Premier semestre 2010 payé en Septembre 2010	-	363,02	363,02	363,02
Second semestre 2010 payé en Février 2011		363,02	363,02	363,02
Premier semestre 2011 payé en Septembre 2011		363,02	363,02	363,02

Les progressions des compléments Poste des niveaux II-3 à III-3 s'inscrivent dans un plan pluriannuel visant à constituer à horizon de 2014 un écart entre niveaux de 7 % en moyenne, correspondant à l'écart moyen actuel entre les niveaux I-2 à II-2.

N) Seuils de recrutement du complément Poste des agents de niveaux II.2 et III.3

BRUT ANNUEL EN EUROS

	II.2	II.3	III.1	III.2	III.3
2009	1 777	1 777			
2006	1 668	1 668	1 729	1 881	1 881
2007	1 693	1 693	1 756	1 909	1 909
2008	1 763	1763			
2011 (01.07)	1 911	2 000	2 093	2 191	2 293

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

POUR LES CDD EN EUROS

BRH 2005 RH 05

du 22.07.05

BRH 2006 doc RH 88

BRH 2007 doc RH 67

BRH 2008-0044

du 12.06.08

CORP-DRHRS-2009-0106

du 03/06/09

Le paiement du complément Poste continuera à s'effectuer mensuellement pour les agents sous contrat à durée déterminée, les montants mensuels pour un agent à temps complet étant les suivants :

	I.1	I.2	I.3	II.1
Juillet 2005 à Juin 2006	(1)	112,12	118,19	123,90
Juillet 2006 à Juin 2007	-	114,03	120,20	126,01
Juillet 2007 à Juin 2008	-	118,21	124,48	130,12
Juillet 2008 à Juin 2009	-	120,93	127,34	133,12
Juillet 2009 à Juin 2010	-	121,90	128,35	134,18

O) Complément poste des ex-auxiliaires de droit public ayant opté pour la Convention Commune

FRHD 2000.17

du 26.11.2000, § II

Dans l'hypothèse où l'agent perçoit en qualité d'agent de droit public un complément Poste supérieur au seuil correspondant au niveau du poste d'ACC, il bénéficie de la conservation à titre personnel de ce montant issu de la mensualisation.

De même les agents contractuels "double statut", droit public – droit privé qui optent pour la convention commune au titre de leur contrat de droit public, bénéficient du maintien de leur complément Poste du contractuel de droit public, payé au prorata de leur utilisation globale dans le cadre du contrat unique de droit privé établi à l'issue de l'option.

La Note Technique RH n° 98.015 du 25 mars 1998 précise la procédure applicable aux agents contractuels de droit public qui optent pour la convention pendant les opérations de classification et en dehors de celles-ci et prévoit toujours s'agissant de l'initialisation du CP l'établissement d'un OMAJ à la paie précisant notamment le montant annuel du CP (y compris l'éventuel différentiel) à temps complet attribué à l'agent de droit public au jour de l'option.

Dès lors, il conviendra de s'assurer que ce montant est bien conservé lors du passage sous convention et décomposé en deux éléments au jour de l'option, le seuil du niveau du poste d'ACC et un éventuel différentiel calculé au jour de l'option par différence entre le CP global d'auxiliaire et ce seuil, ce différentiel étant gelé au jour de sa détermination (sauf changement de niveau ultérieur par promotion, maintenance).

422 - Complément géographique

FRHD 91.54 du

20.11.91,

§ 2

A titre transitoire et jusqu'à la mise en œuvre de la reclassification et de la négociation globale sur le système de rémunération en vigueur pour les agents de La Poste, les agents contractuels relevant de l'annexe "autres personnels" continuent à percevoir un complément géographique équivalent à l'ancienne indemnité de résidence et calculé en pourcentage du salaire de base conformément aux coefficients des zones en vigueur pour les fonctionnaires.

423 - Indemnité compensatrice de congés payés des agents contractuels employés sous CDDBRH 2005 RH 05
22.07.05

(1) Il est rappelé qu'en application de l'accord salarial 2004 tous les agents de niveau I-1 sont intégrés sur le niveau de contrat I-2 même s'ils continuent d'occuper des fonctions de niveau I-1 au 1^{er} juillet 2005 et perçoivent donc à compter du 1^{er} juillet 2005 le complément Poste I-2.

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

(cf. recueil PX 4).

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

- CDD d'une durée inférieure à un mois

Il est systématiquement versé une indemnité compensatrice de congés payés égale au dixième de la rémunération totale brute.

- CDD d'une durée égale ou supérieure à un mois

Les congés payés ne sont acquis que dans la mesure où le contractuel justifie au minimum d'un temps équivalent à un mois de travail effectif ou à quatre semaines de travail effectif. Ils doivent être pris pendant la durée du contrat.

Toutefois, pour les contrats de courte durée, le contractuel a le choix entre la prise effective de ses congés pendant le contrat ou le paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés à l'issue de celui-ci.

BRH 2008 RH 1 du
27.12.2007

43 - PRIME COMMUNICATION ET TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

Ce paragraphe a pour objet :

- de déterminer les règles d'attribution et de paiement de la prime, son montant, ainsi que les règles fiscales et sociales applicables,
- d'abroger les dispositions relatives à l'avantage en nature téléphone.

Ce texte annule et remplace, à compter du 1^{er} janvier 2008, tous documents antérieurs visant à la création, la modification et la gestion de l'avantage téléphone des postiers sous forme de lignes de continuité de service (gratuité de l'abonnement, postes de continuité de service, postes de service, et frais annexes afférents).

431 - Création de la prime communication et technologies de l'information

A - Création de la prime

Par décision n° 337-04 du 3 décembre 2007, le Président de La Poste a décidé, en vertu de la délégation de pouvoir fixée par la résolution du conseil d'administration de La Poste du 26 septembre 2002, la création d'une prime communication et technologies de l'information (PCTI) à compter du 1^{er} janvier 2008.

Cette prime remplace l'avantage en nature téléphone. Son application aux salariés de droit privé a été rendue possible grâce à la signature par quatre organisations professionnelles représentatives, le 8 novembre 2007, d'un avenant à la convention commune La Poste - France Télécom.

B - Conditions d'attribution et modalités de versement

1) Champ des bénéficiaires et règles de gestion

Tous les postiers en activité : fonctionnaires, contractuels de droit public et salariés de droit privé, totalisant trois mois d'ancienneté continue à La Poste, sont bénéficiaires de la prime. Pour les salariés, les trois mois d'ancienneté continue sont appréciés sur les contrats jointifs.

Les personnels travaillant à temps partiel perçoivent la prime à taux plein, comme les personnels à temps complet.

Les agents qui entrent en service, atteignent les trois mois d'ancienneté ou qui cessent leurs fonctions en cours de mois, ne percevront la prime que pour la partie du mois considéré correspondant à l'exercice des fonctions.

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

Cas particuliers d'attribution :

Lors des sorties temporaires de fonctions, absences ou suspensions du contrat de travail, la prime de communication et technologies de l'information obéit aux mêmes règles :

- que l'indemnité de résidence pour les fonctionnaires,
- que le salaire de base pour les salariés.

2) Montant et périodicité de la prime

La prime de communication et technologies de l'information est versée mensuellement.

Le montant brut à taux plein de la prime se décline en deux niveaux :

- 16 Euros pour les grades et niveaux de contrat des classes I à III;
- 30 Euros pour les grades et niveaux de contrat de classe IV.

Ces montants, identiques pour les fonctionnaires, contractuels de droit public et salariés de droit privé, pourront être réexaminés dans le cadre de la négociation salariale annuelle.

3) Régime social et fiscalPour les salariés :

Cette prime, comme tout élément de rémunération, est soumise à toutes les cotisations sociales et fiscales en vigueur. Elle est imposable.

Pour les fonctionnaires :

Cette prime est soumise aux cotisations sociales et fiscales en vigueur sur les primes et compléments de rémunération. Elle est imposable.

432 - Suppression de l'avantage en nature téléphone

Au 1^{er} janvier 2008, il est mis fin à la prise en charge par La Poste des lignes de continuité de service (gratuité de l'abonnement téléphonique fixe, postes de continuité de service, postes de service, et les frais annexes afférents).

A cette date, les lignes de continuité de service seront transformées en lignes ordinaires payantes directement facturées à leurs titulaires par l'opérateur de télécommunications.

En conséquence, il sera mis fin aux déclarations d'avantage en nature téléphone.

44 - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU DISPOSITIF DE GESTION DES RECLASSEMENTS

Voir le Recueil PS, chapitre 7.

45 - PRIME ULTRA - MARINE ET INDEMNITE MAHORAISE DE SUJETIONS POSTALES (IMSP)**451 - Prime ultra - marine**

La prime ultra-marine est portée à 251,98 € bruts pour un agent à temps complet, à compter du 1^{er} janvier 2011.

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

La prime ultra-marine est portée à 253,49 € bruts pour un agent à temps complet, à compter du 1^{er} avril 2011.

La prime ultra-marine est portée à 256,53 € bruts pour un agent à temps complet, à compter du 1^{er} septembre 2011.

452 - Indemnité Mahoraise de Sujétions Postales (IMSP)

Cette prime est portée à 130 € au 1^{er} décembre 2010.

453 – Prime exceptionnelle DOM consécutive aux accords interprofessionnels régionaux

La Poste décide de rendre permanente la prime de 100 € brut mensuel pour un agent à temps complet et ce pour tous les agents des niveaux I-2 à III-3.

Conformément à la loi 2009-594 du 27 mai 2009, cette prime sera exonérée de cotisation sociale jusqu'à fin 2011.

46 - MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DEMENAGEMENT SUR LE TERRITOIRE METROPOLITAIN ET A L'INTERIEUR D'UN DEPARTEMENT D'OUTRE - MER

BRH 2004 RH 83
du 03.09.04

Ce dispositif s'applique aux salariés sous CDI.

Voir le Recueil PS II, chapitre 3.

47 - ACCOMPAGNEMENT FINANCIER ET REMUNERATION LORS DE LA MOBILITE OU DE LA PROMOTION DES SALARIES

471 - Mobilité et promotion des cadres supérieurs

Ces dispositions s'appliquent aux salariés sous CDI.

Voir le Recueil PS II, chapitre 3.

472 - Dispositif spécifique d'accompagnement de la mobilité des salariés de La Poste vers les trois fonctions publiques

*** Frais de changement de résidence**

Les frais de changement de résidence du salarié qui est embauché par une administration, sont à la charge de La Poste.

Ils sont liquidés dans les conditions prévues par la réglementation applicable à la date de changement de résidence.

Il est fait application des dispositions de la circulaire du 3 septembre 2004 (BRH 2004 doc RH 83) pour la détermination du montant du remboursement des frais de déménagement, du calcul du plafond, de la prise en charge des frais de transport et pour les modalités pratiques.

La prise en charge de ces frais de déménagement, dans le cadre du dispositif de mobilité vers les trois fonctions publiques relève du chef de service cédant.

Le salarié qui souhaite bénéficier du remboursement des frais de changement de résidence dispose d'un délai de 24 mois après la mise en œuvre de sa mobilité (1^{er} jour de mise à disposition pour le fonctionnaire, démission pour le salarié) pour en faire la demande.

DRHRS.DDS.
BRH.08-004
du 26.02.08

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

*** Indemnité de mobilité fonctionnelle**

Ce chapitre annule et remplace les parties 2.1 et 2.2 de *la note de service n°51 du 27 septembre 2004* :

Les salariés recrutés dans une administration ou un établissement public peuvent bénéficier d'une indemnité de mobilité fonctionnelle payée par La Poste. Cette indemnité est destinée à compenser sur deux ans un différentiel de rémunération défavorable entre celle perçue sur son poste actuel et celle perçue dans l'administration d'accueil.

Dans le cadre des éléments de calcul permettant de déterminer s'il y a ou non baisse du niveau de rémunération, seront pris en considération :

- D'une part la rémunération globale perçue sur un emploi équivalent temps plein dans l'organisme d'accueil, traitement indiciaire et primes permanentes ;
- D'autre part, pour La Poste, le calcul aura comme base le salaire annuel brut ainsi que les primes permanentes sur un emploi équivalent temps plein.

Cette indemnité ne peut excéder 60 % du salaire global de base annuel antérieur.

L'intégralité de la somme est versée aux salariés, sur leur demande, à la fin de la période d'essai. ([Voir modèle de demande en annexe](#))

473 - Convention de garantie de réintégration sous conditions pour les salariés

Dans le cadre du dispositif « Mobilité des postiers vers les fonctions publiques », La Poste garantit aux salariés embauchés par une administration un retour en son sein en cas de rupture de leur contrat de droit public pendant la période d'essai (y compris son renouvellement).

Cette garantie de retour au sein de La Poste suppose au préalable que le salarié notifie sa démission à La Poste, entraînant la rupture du contrat de travail.

Dans ce cadre, la procédure suivante est adoptée :

1. La Poste prend acte de la démission en envoyant un courrier au salarié en ce sens, courrier qui précisera :

- la date de la démission,
- le délai de préavis de la démission ou la dispense d'un tel préavis.

Ce courrier est également l'occasion d'indiquer au salarié qu'en vertu des règles de mobilité instaurées par La Poste, s'il a démissionné afin d'intégrer une administration dans le cadre d'un contrat de droit public, il est susceptible de bénéficier d'une garantie de réintégration au sein de La Poste sous certaines conditions et uniquement en cas de rupture du contrat pendant la période d'essai.

2. Le salarié contacte les services RH et une convention peut alors être conclue entre La Poste et le salarié, laquelle pourrait être formalisée de la manière proposée dans [le modèle joint en annexe](#).

3. Si le contrat de travail conclu avec l'administration vient à être rompu, la convention est donc appliquée.

A ce titre, un nouveau contrat à durée indéterminée (CDI) devra être signé entre La Poste et le salarié réintégré. Conformément à la convention de réintégration, une clause de reprise d'ancienneté devra être insérée dans ce CDI. Cette reprise d'ancienneté comprendra d'une part, l'ancienneté acquise à La Poste au titre du premier CDI rompu suite à la démission du salarié et d'autre part, l'ancienneté acquise au titre du contrat de travail de droit public conclu avec l'administration, de sa conclusion à sa rupture lors de la période d'essai.

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

L'intéressé est réintégré dans le périmètre géographique de son ancien NOD de rattachement.

474 - Dispositif de contrôle interne : risques majeurs

Le présent dispositif de mobilité représente une étape importante dans la carrière des personnels intéressés. Il est donc essentiel que les risques majeurs de ce processus soient circonscrits.

Il appartient, en conséquence, aux différents responsables concernés par ce dispositif, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature et celles en charge de la gestion administrative de veiller à l'application stricte des règles prévues en la matière.

48 - PART VARIABLE⁽¹⁾

481 - Définition

Conformément aux dispositions de la résolution du Conseil d'Administration du 25 janvier 1995, il est rappelé que la part variable est composée de deux éléments :

- la participation au développement de La Poste
- le commissionnement.

La part variable vise à reconnaître la part contributive et l'implication de chaque encadrant dans le développement de La Poste. Ces éléments sont évalués dans le cadre de l'entretien d'appréciation de l'année.

Depuis 2007, il est introduit dans la participation au développement de La Poste une part liée au niveau d'atteinte des résultats collectifs, dénommée part collective.

Tous les personnels éligibles au dispositif de participation au développement bénéficieront de l'introduction d'une part collective dans la part variable.

482 - Bénéficiaires de la part variable

Les personnels concernés sont les fonctionnaires, salariés et agents contractuels de droit public occupant les fonctions relevant des niveaux II.3 à IV.A, sous réserve de la connaissance d'un rattachement de poste à jour dans le système de gestion informatique.

- Les cadres supérieurs fonctionnels de niveau IV.A :

Leur part variable est exclusivement constituée de la participation au développement de La Poste

- Les agents de la chaîne commerciale de niveau II.3 au niveau III.3 (liste des fonctions définies par les notes chartées des Directions de Métiers) :

Ils perçoivent la part variable exclusivement au travers du commissionnement. Les critères d'attribution du commissionnement sont fixés par des instructions définies par les Directions de Métiers.

- Les autres personnels du niveau II.3 au niveau III.3 :

Ils perçoivent la part variable au travers du commissionnement « occasionnel ou collectif » et/ou de la participation au développement de La Poste dans les limites des fourchettes fixées.

⁽¹⁾ Les compléments d'information concernant tant la mise en œuvre de la part variable que ses modalités d'attribution ou la détermination et la gestion des enveloppes sont à rechercher dans les textes figurant dans le Guide Memento - Recueil PS chapitre PS-II.2.

⁽¹⁾ Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Memento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

- Cas particuliers

- Les agents de la chaîne commerciale qui ont quitté ces fonctions au cours de l'année 2010 et les agents nommés en cours de l'année 2010 sur des fonctions de la chaîne commerciale.

Ils sont concernés :

- par la participation au développement de la Poste pour la période d'exercice d'une fonction non commerciale

- par le versement du commissionnement pour la période d'exercice d'une fonction commerciale.

- Agents qui, en cours d'année, partent à la retraite ou bénéficient d'un dispositif d'aménagement de fin de carrière.

Ils sont concernés par le dispositif de la part variable pour la période d'exercice réel de leurs fonctions (les périodes non travaillées des dispositions de fin de carrière n'ouvrent pas droit à la participation au développement de La Poste).

- Agents mis à disposition des organisations professionnelles

Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont concernés par le dispositif de part variable.

- Agents mis à disposition du secteur associatif ou d'un groupement d'intérêt

Les agents rattachés à une fonction technique « secteur associatif », ainsi que les agents mis à disposition d'un groupement d'intérêt sont concernés par le dispositif de part variable.

- Les chargés de fonction

Dans la mesure où la fonction exercée est bien inscrite dans le système de gestion informatique, les chargés de fonction sont concernés par le dispositif de part variable au titre du niveau de la fonction occupée.

483 - Procédures d'attribution de la participation au développement

4831 - Décision d'octroi

La décision d'octroi de la participation au développement de La Poste est prise par le supérieur hiérarchique ayant reçu habilitation pour ce faire dans le cadre des décisions d'attributions définies par les directions de métiers. A défaut, il s'agira du supérieur hiérarchique de niveau N+2 de l'agent.

L'attribution se traduit par une notification de la décision définitive concernant l'attribution ou non de cette participation au développement.

La notification indique clairement le montant attribué au titre de la part collective, le montant attribué au titre de la part individuelle, et le montant restant à verser pour les agents qui ont perçu une avance à cette participation au développement sous la forme de commissionnement « occasionnel ou collectif ».

La part variable sera payée en un seul versement, et pour le montant global attribué.

4832 - Montant attribuable

Le montant de part variable attribué à chaque collaborateur est du ressort du manager dans le cadre de l'enveloppe qui lui est allouée, mais se compose obligatoirement de la part collective et de la part individuelle. La somme de la part collective et de la part individuelle attribuées ne peut dépasser le maximum autorisé.

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

Les maxima autorisés, différents selon le type de fonction exercée, sont indiqués au paragraphe 4833 ci-après.

Si l'agent a occupé au cours de l'année 2010 des fonctions ayant des maxima autorisés différents, le maximum attribuable à l'agent sera proratisé selon la durée d'exercice de chaque fonction.

Pour les agents qui changent de fonction en cours d'année, et notamment ceux qui changent de métier, il appartient à leur chef de service de définir un montant de participation au développement de La Poste qui tienne compte des résultats et des performances collectives et individuelles sur chacune des fonctions exercées, et des montants proratisés attribuables pour chacune de ces fonctions.

Dans le souci de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il est demandé aux managers d'attribuer au titre de la part variable le niveau moyen de contribution au développement de La Poste pour la période d'absence liée à la maternité ou l'adoption, la période d'activité professionnelle restante donnant lieu quant à elle à une appréciation sur la réalisation des objectifs fixés.

Le niveau moyen s'entend comme le montant versé par le chef de service pour l'exercice de la même fonction.

Le montant attribué tient compte, le cas échéant, de la déduction du commissionnement occasionnel perçu au cours de l'année 2010, sauf pour ceux ayant exercé une fonction commerciale une partie de l'année 2010 (voir le paragraphe 4834 « cas particuliers » ci-après).

La part collective

Elle est attribuée sur la base de l'atteinte d'un ou des objectif(s) collectif(s) déterminé(s) par chaque direction de métier. Son montant représentera, à résultats collectifs atteints, selon les fonctions exercées, de 20% à 33% de la part variable totale. En cas de dépassement des objectifs collectifs, la part collective pourra être majorée au maximum de +50% par rapport au niveau prévu en cas d'objectifs atteints. A l'inverse, en cas de non atteinte des objectifs collectifs, la part collective pourra être minorée au maximum de -50% par rapport au niveau prévu en cas d'objectifs atteints. Le choix des objectifs collectifs et du poids donné à la part collective est du ressort de chaque métier.

Dans une même entité, tous les agents occupant la même fonction se verront attribuer la même part collective.

La part individuelle

Elle est toujours liée à la performance individuelle de chaque agent déterminée dans le cadre de son entretien annuel d'appréciation.

Remarque : la mise en paiement de la participation au développement de La Poste n'est réalisable que si les systèmes de gestion informatiques ont connaissance d'un rattachement de l'agent à une fonction.

4833 - Montants maxima attribuables au titre de la participation au développement de La Poste pour 2010

Les maxima autorisés, différents selon le niveau et le type de fonction exercée, sont indiqués ci-dessous.

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

Niveau	Fonction	Maximum individuel (en €)
IV-A	Quelle que soit la fonction de niveau IV-A occupée	15% de la rémunération annuelle de base(*)
III-3	Responsable Ligne de Production Autres fonctions	3 500 3 000
III-2	Toutes fonctions	3 000
III-1	Toutes fonctions	2 500
II-3	Toutes fonctions	2 000

(*) voir la définition de la rémunération de base dans la décision 166-05 du 15 juin 2007 (BRH2007 RH111)

Les modalités d'attribution (répartition, seuils d'initialisation, critères...) sont définies par note de service des directions de métiers.

4834 - Cas particuliers

Les agents de la chaîne commerciale qui ont quitté ou rejoint cette fonction au cours de l'année 2010

Ces agents sont concernés par la participation au développement de La Poste pour la période d'exercice de la fonction non commerciale, et par le versement de commissionnement pour la période d'exercice d'une fonction commerciale.

Par conséquent, le montant maximum pouvant leur être attribué est proratisé suivant la durée d'exercice de leur nouvelle fonction. Le montant du commissionnement qu'ils ont perçu du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010 au titre de leur précédente fonction n'est pas déduit de la somme qui leur sera allouée au titre de la part variable, partie part individuelle de la participation au développement.

Pour les personnels ayant occupé une fonction relevant de la chaîne commerciale dans le dernier semestre de l'année précédente et qui, de ce fait, ont perçu du commissionnement sur l'année 2010 au titre de leur ancienne fonction, seul le commissionnement perçu au titre de 2010 sera considéré comme avance sur la somme qui leur sera allouée au titre de la part variable.

Agents qui, en cours d'année, partent à la retraite ou bénéficient d'un dispositif d'aménagement de fin de carrière

Au 31 décembre de l'année 2010, même si l'agent ne figure plus dans les effectifs comptabilisés pour le calcul de l'enveloppe de la participation au développement de La Poste, il n'est pas exclu du bénéfice de la part variable. Il appartient au chef de service d'estimer le montant de participation au développement de La Poste à lui verser, en fonction du degré d'atteinte des objectifs et de la période d'activité réelle considérée.

Agents mis à la disposition des organisations professionnelles

La gestion des montants de part variable des agents mis à disposition du secteur syndical est basée sur la moyenne perçue par les postiers de même niveau et de même nature de fonction.

Agents mis à disposition du secteur associatif ou d'un groupement d'intérêt

La gestion de l'enveloppe constituée sur la même base que les autres agents sera assurée par la D.N.A.S qui depuis le 1^{er} janvier 2003 assure le pilotage de l'ensemble des agents mis à disposition du secteur associatif. L'enveloppe de cette direction tient compte de cette particularité. La D.N.A.S communiquera les montants alloués aux chefs de service gestionnaires pour liquidation.

Les agents relevant d'un groupement d'intérêt seront gérés par leur direction de tutelle.

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

Les personnels de niveau II.3 à III.3 ayant touché du commissionnement « occasionnel ou collectif » durant l'année 2010

Ce commissionnement « occasionnel ou collectif » constitue une avance par rapport à la somme qui leur sera allouée au titre de la part variable. Le solde éventuel sera payé en participation au développement, dans la limite du maximum individuel fixé au chapitre 4833.

484 - Calendrier des opérations

BRH 1997 RH 65
du 20.06.97, extraits
modifié par BRH 2003 RH 1
du 07.01.2003

BRH 2007 RH 1

49 - INDEMNITE DE REMPLACEMENT*

[Cf. nature d'entités ouvrant droit à l'indemnité de remplacement](#)

490 - Date d'application

Le paiement de la nouvelle indemnité est applicable à compter du 1^{er} juillet 1997.

L'ensemble des taux est revalorisé à compter du 1^{er} janvier 2007.

491 - Bénéficiaires

Sont concernés par cette indemnité les fonctionnaires, ainsi que les agents contractuels de droit public et les agents contractuels de droit privé qui sont appelés à effectuer des remplacements occasionnels dans le cadre de leur contrat de travail ou d'un avenant.

Il s'agit donc de remplacements de courte durée ayant pour raison essentielle de pourvoir les remplacements de congés annuels, de formation, de congés ordinaires de maladie.

Les remplacements assurés par des personnels dont la mission principale est d'assurer le remplacement sur d'autres fonctions ne font pas l'objet d'une indemnisation, car ils répondent aux obligations normalement dévolues à ces personnels.

Cas général

- L'indemnité est octroyée :

- aux agents faisant partie des classes I et II (niveaux I.2 à II.2) lorsqu'ils effectuent des remplacements de niveau II.3 ou plus,
- aux agents de niveau II.3 lorsqu'ils effectuent des remplacements de niveau III.1 ou plus,
- aux agents de niveau III.1 lorsqu'ils effectuent des remplacements sur des fonctions de niveau III.2 ou plus,
- aux cadres de niveau III.2 et III.3 lorsqu'ils effectuent des remplacements exclusivement sur les fonctions de **classe IV Groupe A**, de responsable de ligne de production, de responsable courrier colis ou de directeur de production, de directeur de développement et relations clientèles et directeur de gestion clientèles en CRSF.
- Les remplacements effectués par des cadres supérieurs ou par des cadres de niveau III.2 ou III.3 sur les autres fonctions, qu'ils soient ou non reclassifiés et quel que soit le niveau de rattachement de leur poste, ne font pas l'objet d'une indemnisation car ils répondent aux obligations normalement dévolues à ces personnels.

* Toute information complémentaire concernant cette prime est à rechercher dans le BRH 1997 RH 65 classé dans les dossiers de principe à la rubrique PT 7.

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

Remplacement de chef d'établissement

Par exception, les remplacements des chefs d'établissement sont indemnisés dès le niveau II.2. Seuls sont indemnisés les agents qui effectuent un remplacement sur une fonction d'un niveau supérieur au niveau de grade détenu ou au niveau du rattachement du poste s'ils détiennent un grade de reclassement. Les personnels dont les missions principales sont d'assurer les remplacements de chef d'établissement ne peuvent bénéficier de cette indemnité quel que soit le niveau de l'agent remplacé.

Cas particulier

Les cadres et les cadres professionnels qui effectuent les remplacements occasionnels de chefs d'établissement de la classe IV ouvrent droit à l'indemnisation.

Toutefois, les cadres et les cadres professionnels qui assurent l'intérim d'un établissement de classe IV de plus de trois mois (à compter de la coupure de gestion) ne peuvent prétendre à cette indemnisation, dans la mesure où ils sont éligibles à la part variable "spécifique" qui prend en considération, *prorata temporis*, la période d'activité concernée.

492 - Conditions d'octroi

Lieu d'exercice du remplacement

Seuls peuvent donner lieu à indemnité les remplacements effectués **en services de production** ([voir liste en annexe au présent article 4](#)).

Durée du remplacement

Une indemnité peut être octroyée dès le premier jour de remplacement.

Condition particulière

Pour ouvrir droit à l'indemnité de remplacement, l'agent effectuant le remplacement doit être formellement désigné, et bénéficier d'un transfert effectif et total de responsabilité.

Cette désignation donne lieu à l'établissement d'un document servant de pièce justificative au paiement. Cette pièce devra être conservée dans l'établissement et rester disponible en vue d'un éventuel contrôle.

S'agissant des établissements qui ne disposent pas de l'application GEODE et sont donc amenés à transmettre les feuilles d'attachement 977 Elec aux divisions RH, la pièce justifiant le remplacement accompagnera celles-ci pour contrôle et sera envoyée par la direction départementale ou le CIGAP.

Taux journalier en euros

. Remplacement de chef d'établissement ou de directeur d'établissement

REPLACE							
R		II.2	II.3	III.1	III.2	III.3	IV Groupe A
E							
M	I.2	5,8 €		7,4 €	8,4 €	9,5 €	
P	I.3	5,8 €		7,4 €	8,4 €	9,5 €	
L	II.1	5,3 €		5,8 €	7,6 €	8,8 €	
A	II.2			5,8 €	7,6 €	8,8 €	
C	II.3			4,8 €	6,9 €	8,1 €	10,6 €
A	III.1				6,9 €	8,1 €	10,6 €
N	III.2						9,5 €
T	III.3						9,5 €

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

Toutefois, les personnels qui effectuent un remplacement de chef (ou de directeur) d'établissement IV.2 au 31/12/2006 pourront bénéficier à titre personnel du maintien du taux de 11 € (respectivement 10 €), s'ils sont titulaires d'un grade de niveau II.3 ou III.1 (respectivement grade de niveau III.2 ou III.3) pour la durée restante du remplacement.

. Cas général

		REPLACE					
		II.2	II.3	III.1	III.2	III.3	IV Groupe A
R							
E							
M	I.2		3,2 €	3,7 €	4,2 €	5,3 €	
P	I.3		3,2 €	3,7 €	4,2 €	5,3 €	
L	II.1		2,1 €	3,0 €	3,7 €	4,2 €	
A	II.2		2,1 €	3,0 €	3,7 €	4,2 €	
C	II.3			2,4 €	3,0 €	3,7 €	5,3 €
A	III.1				3,0 €	3,7 €	5,3 €
N	III.2						4,8 €
T	III.3						4,8 €

Toutefois, les personnels qui effectuent un remplacement sur un poste de niveau IV.2 au 31/12/2006 pourront bénéficier à titre personnel du maintien du taux de 5,5 € (respectivement 5 €), s'ils sont titulaires d'un grade de niveau II.3 ou III.1 (respectivement grade de niveau III.2 ou III.3) pour la durée restante du remplacement.

Remarque

Dans les cas de remplacement dans un régime de travail de 2 nuits sur 4, l'indemnité déterminée à partir de la base de calcul ci-dessus, sera affectée d'un coefficient 2.

493 - Modalités de paiement

L'indemnité de remplacement est versée sous forme d'indemnités éventuelles (application informatique IEV) et liquidée selon les mêmes modalités.

S'agissant d'une indemnité servie de manière occasionnelle, les différents services chargés d'assurer le contrôle interne, quelle que soit leur position hiérarchique ou organisationnelle, porteront une attention particulière aux conditions d'ouverture des droits, à la production des pièces justificatives et à la correcte liquidation de l'indemnité.

50 - INDEMNITE POUR CORRECTION D'EPREUVES ECRITES

Par décision n° 1151 du 20 juin 1997, le conseil d'administration de La Poste a décidé que :

- les actions de formation, d'information ou de préparation aux concours et examens,
- les actions de formation ou d'information mises en œuvre par les personnels de La Poste, que ceux-ci les animent sur place, ou qu'ils soient amenés à intervenir en dehors de leur lieu de travail, dans le cadre de leur participation en qualité de vacataires à des modules de formation,
- la participation à un jury de concours pour toute sélection, entrent dans le cadre des activités normales des personnels de La Poste amenés à les effectuer au sein de La Poste et n'ouvrent pas droit à indemnités.

BRH 1997 RH 66
du 20.06.97, extraits

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

- décide que :

- la correction des épreuves écrites, à condition qu'elle s'effectue exclusivement en dehors des heures de service, est indemnisée.

- décide qu'en conséquence :

- les indemnités d'enseignement sont supprimées,
- une indemnité pour correction d'épreuves écrites est créée, dont le montant sera fonction du niveau de l'épreuve et de la difficulté de la correction.

Cette décision s'applique à compter du 1er juillet 1997.

Toutes précisions concernant les catégories de corrections indemnisées, le montant des indemnités, les modalités de paiement sont à rechercher dans le BRH 1997 RH 66 du 20.06.97 classé à la rubrique PT 8 des dossiers de principe.

La procédure applicable en matière d'indemnisation de la correction des épreuves écrites figure dans la note de service n° 149 du 29.06.99, classée à la rubrique PR 2 des dossiers de principe.

510 - Indemnité horaire pour travail de nuit ou le jour de repos hebdomadaire (art. 39 de la Convention Commune)

Les dispositions relatives au travail de nuit (horaires, modifiés, 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.

511 - Indemnité compensatoire pour frais de transport dans les départements de haute Corse et Corse du sud

*D'après note DRHRS
DOIGRH/RCS1/253/
PT 1.9 du 10.01.2000*

Le décret n° 89-251 du 20 avril 1989 a prévu l'attribution d'une indemnité compensatoire pour frais de transports en Corse aux fonctionnaires et agents de droit public qui exercent leurs fonctions dans les départements de la Haute Corse et de la Corse du Sud. Ses modalités et les taux d'attribution de cette indemnité figurent au Recueil PS I, art. 1.2.

Cette mesure est applicable depuis janvier 2000 à l'ensemble des personnels recrutés, quel que soit leur statut, y compris les emplois jeunes et les agents sous contrat à durée déterminée, la détermination des droits étant réalisée dans les conditions figurant au Recueil PS I, art 1.2.

512 - Indemnité de collation et de restauration

*BRH 2004 RH 6 du
26.02.04*

Le droit à ces 2 indemnités est ouvert aux salariés.

Les voir au Recueil PS II chapitre 3 – indemnités.

513 - Indemnité de fin de contrat des CDD

*FRHD 2002.07
du 12.02.02*

L'article L.1243-8 du Code du Travail dispose qu'à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

Cette indemnité de fin de contrat doit être versée, notamment dans les cas suivants :

- en cas de cessation du contrat à l'échéance du terme,
- en cas de rupture anticipée du contrat par l'employeur, non motivée par la faute grave ou lourde du salarié ou en cas de force majeure. A noter que l'insuffisance professionnelle ne constitue, ni une faute grave, ni un cas de force majeure autorisant l'employeur à rompre avant l'échéance du terme du CDD,
- lorsque le CDD et le CDI ne sont pas jointifs (période d'interruption, même de quelques jours) ou en cas de poursuite de la relation contractuelle sous la forme d'un nouveau CDD.

L'article 125 de la loi de modernisation sociale, n° 2002-73 du 17 janvier 2002, a modifié le taux de cette indemnité qui est désormais égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié (au lieu de 6 %).

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

ANNEXE 1 AU PARAGRAPHE 42

BRH 1994 RH 95
du 9.12.94 annexe

INDEMNITES CONSIDEREES COMME COMPLEMENT DE SALAIRE
PAYEES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC
OU DE DROIT PRIVE ET INCLUSES DANS LE COMPLEMENT POSTE

CODES	INDEMNITES
1130	Indemnité de vie chère (97) Saint- Barthélemy et Saint-Martin
1201	Indemnité forfaitaire payée aux agents chargés de la réception et du contrôle de l'habillement à la DAPO
1215	Indemnité de sujétions spéciales des ambulants et équipes régionales de statistiques
1400	Indemnité de technicité pour travaux sur machines comptables
1410	Indemnité de technicité pour travaux sur machines à clavier utilisées pour le tri des lettres et paquets
1420	Indemnité de technicité payée en services financiers
1510	Prime de résultat d'exploitation
1520	Prime de rendement des auxiliaires - paie horaire
1550	Prime spéciale du service général
2200	Indemnité de petit équipement
5160	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires dans les services extérieurs (chauffeurs de directeurs)
5970	Indemnité pour le contrôle de matériel payée au SRTP
700X	Prime de rendement
7610	Prime spéciale des ACC 11
8520	Indemnité journalière de responsabilité pécuniaire des AXDIS
8530	Indemnité horaire de responsabilité pécuniaire de guichet

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

ANNEXE 2 AU PARAGRAPHE 42

BRH 1994 RH 95
du 09.12.94

MODALITES PARTICULIERES D'INTEGRATION DANS LE COMPLEMENT POSTE POUR CERTAINES PRIMES

• Indemnité de guichet et indemnité journalière de responsabilité pécuniaire des AXDIS

Il est dès l'abord précisé que le paiement de ces deux indemnités cessera le 1^{er} janvier 1995. Les droits pour la période du 16 au 31 décembre 1994 devront être liquidés en IEV uniquement sous forme de décompte horaire ou journalier selon les modalités habituelles.

Ces indemnités seront ensuite incluses dans le complément indemnitaire pour la moyenne mensuelle constatée pour les douze dernières liquidations d'IEV couvrant la période du 16 novembre 1993 au 15 novembre 1994.

S'il apparaît ultérieurement que la moyenne mensuelle des douze mois précédant janvier 1995 aurait été plus favorable que celle ainsi déterminée, les services devront corriger le complément par application de la solution la plus avantageuse.

** Personnels exclus de la mesure*

Les personnels n'ayant plus la qualité de guichetier ne peuvent voir l'indemnité de guichet incluse dans leur complément.

De même, les personnels n'ayant plus la qualité de facteur ne peuvent voir l'indemnité journalière de responsabilité pécuniaire des AXDIS incluse dans leur complément.

En général, seront réputés n'avoir plus la qualité de guichetier ou de facteur, les personnels qui n'ont pas perçu l'indemnité considérée lors des liquidations de novembre et décembre 1994.

Toutefois, s'il s'avère que des agents n'ayant rien reçu pour la période considérée gardent la qualité de guichetier ou de facteur, il convient de leur appliquer la règle normale (nombre moyen d'heures de guichet ou d'indemnités journalières de responsabilité pécuniaire sur les douze mois de référence).

** Cas particulier des ACC11*

Ces personnels ne peuvent réglementairement prétendre à l'indemnité de guichet et à l'indemnité journalière de responsabilité pécuniaire des AXDIS. Dans le cas où néanmoins ces personnels seraient appelés à exercer une activité de guichet ou de distribution, il convient de régulariser par avenant le contrat de travail en faisant apparaître la qualification d'ACC12 et les durées de travail correspondantes.

** Personnel en congé de maternité ou en congé accident de travail*

Il convient de neutraliser les périodes de congés de maternité ou de congé accident de travail de la façon suivante :

- totaliser les heures de guichet ou d'indemnités journalières de responsabilité pécuniaire effectuées pendant la période de référence ;
- diviser ce total non par douze mois mais par le nombre de mois au cours desquels il y a eu acquisition de droits à indemnités de cette nature (les mois entiers de congé maternité ou accident de travail sont donc réduits du diviseur).

** Personnel réintégré au cours de l'année 1994*

En cas de réintégration pendant les douze mois de référence suite à suspension de contrat de travail ou réengagement après service militaire, il conviendra toujours d'appliquer la moyenne annuelle de la période de référence, le diviseur étant représenté par le nombre de mois de présence (entiers ou pas).

** Personnel recruté avant le 1^{er} janvier 1995*

Dans le cas des personnels recrutés dans le courant de l'année 1994, la moyenne doit également être déterminée sur la période de référence, le diviseur étant représenté par 12.

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

• Prime de rendement

Les conditions d'ancienneté ouvrant droit au bénéfice de la prime de rendement sont rappelées ci-après :

- la prime de rendement n'est pas due aux ACC11 à l'exclusion toutefois des ex-AXAS ayant opté pour la Convention commune et qui en bénéficiaient ;
- les ACC12, 13 et 21, qui totalisent trois ans d'ancienneté au 1^{er} janvier 1995 verront la prime de rendement incluse dans leur complément. Il en est de même des agents contractuels de droit public du service général (AXBSG), de la distribution- acheminement (AXDIS) et de service (AXAS) ;
- les ACC de niveaux II-2 à III-3 ainsi que les agents contractuels de droit public (ACO3, ACO2, ACO1, ACOE) peuvent se voir inclure la prime de rendement dans leur complément dès lors qu'ils étaient en fonction au 1^{er} janvier 1994.
- Cas des fonctionnaires en disponibilité recrutés en qualité de contractuel.

FRHD 95.14 du
28.04.95 extraits

L'article 9.233.5 du fascicule PT qui, avant la mise en œuvre de la mensualisation, précisait les droits de ces agents au regard de la prime de rendement, autorisait les fonctionnaires en disponibilité utilisés comme **auxiliaires** à percevoir la prime de rendement au taux de leur grade de titulaire (plafonnée au taux de contrôleur).

C'est pourquoi la prime de rendement de titulaire a pu réglementairement être incluse dans le complément indemnitaire des intéressés (*qu'ils aient opté ou non pour la convention commune*).

Il est cependant rappelé que cette réglementation qui concerne exclusivement les fonctionnaires en disponibilité utilisés, comme auxiliaires n'a jamais été étendue aux fonctionnaires en disponibilité recrutés en qualité de **contractuels de droit privé**.

Lors de mensualisation des personnels relevant de la 3^{ème} vague, ceux-ci ont dû se voir appliquer les règles du droit privé au regard des conditions d'intégration de leur prime de rendement dans leur complément indemnitaire.

• Prime de résultat d'exploitation

BRH 1994 RH 95
du 9.12.94

Il est rappelé que la prime de résultat d'exploitation n'est pas due aux ACC11, à l'exclusion toutefois des ex-AXAS ayant opté pour la Convention commune.

Dès lors, seuls les ACC11 réunissant les conditions pour percevoir cette prime en 1994 pourront voir celle-ci incluse dans le complément.

Bien entendu, la prime de résultat d'exploitation est incluse dans le complément indemnitaire des autres agents contractuels de droit public ou de droit privé concernés par la présente décision.

• Prime spéciale du service général

La prime spéciale du service général est attribuée à certains personnels selon les conditions précisées ci-dessous :

- avoir eu la qualité d'auxiliaire de bureau,
- être en fonction au 14 juin 1983,
- être utilisé sans interruption depuis cette date,
- effectuer depuis le 1^{er} janvier 1984 un service à temps complet.

Seuls les contractuels réunissant les conditions requises pourront voir cette prime incluse dans leur complément.

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

ANNEXE AU PARAGRAPHE 47 (A DESTINATION DES SALARIES)

DEMANDE DE L'INDEMNITE DE MOBILITE FONCTIONNELLE

POUR UN SALARIE

Je soussigné (e),

Nom :

Prénom :

Identifiant Poste :

Situation administrative :

Grade :

Affectation :

Situation personnelle :

Adresse :

Téléphone :

Sollicite de votre bienveillance l'octroi d'une indemnité de mobilité fonctionnelle

Montant de la rémunération inscrite dans le contrat de travail Poste :

Primes permanentes annuelles perçues à la Poste avant la démission :

Nom de l'organisme recruteur :

Lieu :

Fonction exercée dans l'Organisme d'Accueil :

Salaire annuel perçu dans le contrat de travail de l'Organisme d'Accueil :

Primes annuelles permanentes ou fixes prévues par l'Organisme d'Accueil :

Date et signature du salarié⁽¹⁾

(1) La prime de mobilité fonctionnelle est versée au salarié quand la période d'essai est achevée avec succès (attestation de l'employeur en pièce justificative) Elle ne peut excéder 60 % du salaire global de base annuel antérieur.

A compléter par la DRH du NOD (REF : BRH N° 028-26 du 28 Janvier 2008)

Rémunération globale Poste :

Rémunération globale Organisme d'Accueil :

Montant de l'indemnité compensatrice forfaitaire à payer :

A Amiens, le

Date et signature

RETOUR DU DOCUMENT A LA DRH DU NOD

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

ANNEXE AU PARAGRAPHE 47 (suite et fin)

CONVENTION DE GARANTIE DE REINTEGRATION

Entre,

La Poste, Direction....., *adresse*, représentée par M....

Et

M./Mme....., *adresse*.

Le...., vous nous avez fait part de votre décision de démissionner de La Poste à compter du..... .

Votre contrat de travail sera donc rompu à compter du ...(*date à déterminer selon la réalisation ou pas du préavis*).

En vertu des règles applicables à La Poste en matière de mobilité des agents, il est prévu que les salariés de La Poste, embauchés par une administration dans le cadre d'un contrat de droit public, puissent bénéficier d'une garantie de réintégration valable pendant un délai de 3 ou 6 mois (*à adapter*) en cas de rupture de ce contrat de droit public pendant la période d'essai ou lors de son renouvellement.

A ce titre, puisque vous êtes embauché par ... (*nom de l'administration*) dans le cadre d'un contrat de droit public pour exercer la fonction de ... (*cela suppose donc que le salarié fournisse ces éléments et produise le contrat ou la promesse d'embauche*), vous remplissez les conditions pour bénéficier du dispositif en vigueur.

Ainsi, La Poste s'engage, par la présente convention, à vous garantir une réintégration au sein de ... (*préciser si c'est au niveau de La Poste, d'une direction précise, un champ géographique*) aux conditions figurant dans le contrat de travail antérieurement conclu le... (*date du contrat de travail conclu entre La Poste et le salarié et qui a été rompu par la démission*), c'est-à-dire une durée de travail à temps complet (ou partiel) et le maintien de la rémunération acquise au moment de votre démission de La Poste.

Compte tenu de la nécessité pour La Poste d'assurer la continuité et le fonctionnement de ses services, il vous sera proposé lors de votre éventuelle réintégration soit un poste similaire à celui que vous occupiez avant votre démission s'il existe un poste disponible au moment de la mise en œuvre de cette garantie de réintégration, soit un poste de même qualification.

Le temps passé au service de (L'établissement d'accueil au titre du contrat de droit public), courant de la date de la conclusion de votre contrat de droit public avec ledit établissement jusqu'à la rupture de la période d'essai de ce contrat, sera comptabilisé au titre de votre ancienneté lors de votre réintégration à La Poste dans les conditions susvisées.

Signatures des différentes parties

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

BRH 2003 RH 1
du 07.01.2003

ANNEXE AU PARAGRAPHE 49**NATURES D'ENTITES OUVRANT DROIT A INDEMNITE DE
REMPLACEMENT**

CODIFICATION	NATURE
AF	CENTRES DE DIFFUSION POSTALE
01	RECETTES DE PLEIN EXERCICE (libellé en cours de réactualisation)
04	RECETTES CENTRALISATRICES DE TRI (libellé en cours de réactualisation)
07	CENTRES FINANCIERS
08	CENTRES DE TRI
13	CENTRES D'APPROVISIONNEMENT DAPO
38	SERVICES DE PRODUCTION INFORMATIQUE
56	CENTRES DE DISTRIBUTION POSTALE
60	ANTENNES MAINTENANCE INFORMATIQUE A.M.I - ORG SPECIALISES MAINTENANCE ET INFORMATIQUE O.S.M.I. (ex CENTRES TECHNIQUES DE MAINTENANCE)
63	AGENCES COLIPOSTE
67	PLATES-FORMES COLIS
71	AGENCES TERRITORIALES DE MAINTENANCE
76	CENTRES COURRIER

(1) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento
Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Déplacements professionnels	Référence au plan de classement PX 3	Page 1/11
---------------------------	---	---	--------------------------------

Guide Mémento – Recueil PX3 Déplacements professionnels

SOMMAIRE

5 - DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS	2
51 - NOUVELLE REGLEMENTATION DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT	
DOMICILE TRAVAIL	2
511 - Les dispositions générales	2
512 - La prise en charge.....	2
512.1 - Les bénéficiaires.....	2
512.2 - Trajets	2
512.3 - Tarifs	3
512.4 - Le taux de la prise en charge.....	3
ANNEXE AU paragraphe 5.1 Prise en charge partielle des frais de transport.....	4
513 - Les conditions du déplacement.....	6
513.1 - Les moyens de transport ouvrant droit à la prise en charge	6
513.1.1 - Objet de la prise en charge.....	6
513.1.2 - Incidence des congés annuels	6
513.1.3 - Incidence des congés bonifiés	6
513.1.4 - Incidence des arrêts de maladie, arrêts de longue maladie, arrêts de longue durée, arrêts de maternité	6
513.1.5 - Incidence des changements d'affectation	7
513.1.6 - Incidence des sorties de fonction définitives, provisoires ou anticipées	7
514 - Les modalités du paiement	7
514.1 - Généralités	7
514.2 - Régime fiscal et social	7
515 - Les modalités de mise en œuvre	7
515.1- L'imprimé de demande initiale ou de modification de prise en charge	7
515.2 - Le rôle du responsable hiérarchique	8
515.3 - L'archivage des demandes de prise en charge et des justificatifs	8
515.3.1 - Durée de conservation	8
515.3.2 - Classement et conservation	8
515.3.3 - Les contrôles et les sanctions.....	8
516 - Date de mise en application.....	9
52 - DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS	9
520 - Rappel général.....	9
521 - Conditions de prise en charge des frais de déplacement des salariés.....	9
521.1 - Définition préalable de la notion de lieu d'activité principale	9
521.2 - Cas des agents qui effectuent des déplacements professionnels occasionnels	10
521.3 - Cas des agents ayant des activités clairement réparties dans plusieurs lieux d'activité.....	10
521.4 - Cas des agents ayant des activités dans plusieurs lieux, qui ne sont pas clairement réparties dans leur contrat	11

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Déplacements professionnels	Référence au plan de classement PX 3	Page 2/11
-------------	--	--	-------------------------

5 - DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

51 - NOUVELLE REGLEMENTATION DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE TRAVAIL

511 - Les dispositions générales

CORP-DRHRS 2009.0058
Du 13.03.2009

La Poste prend en charge 50% du coût des titres d'abonnement, parmi les catégories citées au point 513.1.1, souscrits par ses personnels pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, dans le temps le plus court, accomplis :

- au moyen de transports publics de personnes organisés par les Autorités Organisatrices des Transports (AOT) et leurs opérateurs,
- au moyen de services publics de location de vélos.

Ces dispositions s'inscrivent également dans la politique de développement durable de La Poste et tout particulièrement dans la mise en œuvre des Plans de Déplacements Entreprises (PDE).

512 - La prise en charge

512.1 - Les bénéficiaires

• Les bénéficiaires sont :

- les agents fonctionnaires, les salariés en CDI, CDD et agents contractuels de droit public en activité, travaillant à temps complet ou à temps partiel ;
- les apprentis et les personnels sous contrats spécifiques (contrats de professionnalisation, contrat initiative emploi, contrat initiative revenu minimum d'activité, contrat de transition professionnelle) ;
- les stagiaires à l'exclusion des stages de découverte.

Les personnels intérimaires travaillant à La Poste bénéficient des dispositions qui figurent dans les contrats passés entre La Poste et les sociétés d'intérim et qui intègrent le remboursement des transports. Aucune somme ne doit donc être versée aux agents intérimaires par les entités de La Poste au titre des transports.

• Sont exclus du bénéfice de cette mesure les agents :

- logés par La Poste dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur lieu de travail,
- bénéficiant à quelque titre que ce soit de la gratuité des transports,
- bénéficiant d'un emplacement de stationnement gratuit mis à disposition par La Poste,
- bénéficiant d'un véhicule de fonction,
- dont le transport est assuré ou remboursé par La Poste.

512.2 - Trajets

Le bénéficiaire peut demander [la prise en charge du ou des titres de transport publics](#) de personnes organisés par les Autorités Organisatrices des Transports (AOT) et leurs opérateurs lui permettant d'accomplir le trajet de la résidence habituelle à son lieu de travail dans le temps le plus court. Lorsque le titre utilisé correspond à un trajet supérieur au trajet nécessaire pour accomplir dans le temps le plus court le trajet de la résidence habituelle au lieu de travail, la prise en charge est effectuée sur la base de l'abonnement qui permet strictement de faire ce dernier trajet.

L'agent, qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein de La Poste et si le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle de l'agent n'est pas assuré par La Poste, peut prétendre à la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Déplacements professionnels	Référence au plan de classement PX 3	Page 3/11
-------------	--	--	-------------------------

512.3 - Tarifs

La prise en charge par La Poste se fait sur la base du tarif le plus économique pratiqué par les entreprises de transport public de personnes publics organisés par les Autorités Organisatrices des Transports (AOT) et leurs opérateurs ou de services publics de location de vélos.

512.4 - Le taux de la prise en charge

La prise en charge par La Poste des titres d'abonnement mentionnés à l'article 513.1.1 se fait à hauteur de 50 % pour les agents à temps complet.

- Cas particuliers des agents travaillant à temps partiel

L'agent employé à temps partiel pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet.

L'agent à temps partiel, employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini conformément au premier alinéa, bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Exemple : pour une durée de travail de 35 heures par semaine, la prise en charge par La Poste est égale à 50 % du prix de l'abonnement pour tous les personnels dont l'horaire hebdomadaire de travail est égal ou supérieur à 17,50 heures. Pour un agent dont la durée hebdomadaire de travail est de 10 heures, la prise en charge est affectée du coefficient 10/17,5. Ainsi pour un titre d'abonnement de 100 euros, le versement de La Poste est égal à $50 \times 10/17,5$ soit 28,57 euros.

DORH	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH	Référence au plan de classement	Page
DPP	Déplacements professionnels	PX 3	4/11

CORP-DRHRS-2010.0234
du 30.07.10

ANNEXE AU PARAGRAPHE 5.1

PRISE EN CHARGE PARTIELLE DES FRAIS DE TRANSPORT

NB : Pour les stagiaires, les remboursements mensuels sont payés en plus de la gratification. Le remboursement des titres de transports en commun des stagiaires se fait sous forme d' IEV de code 9032 (Flash RH Applis N°181 du 23 septembre 2008).
Pour les contrats saisonniers, les remboursements mensuels sont saisis avec le code élément ITZ.

I - CARTE ORANGE - PASSE NAVIGO HEBDOMADAIRE

ZONES	TARIFS HEBDOMADAIRES AU 1-7-2010 EN EUROS	CODES DROITS	TAUX DE REMBOURSEMENT MENSUEL AU 1-7-2010 EN EUROS
1.2	18,35 €	02	35,94 €
1.2.3	23,85 €	03	46,71 €
1.2.3.4	29,05 €	04	56,89 €
1.2.3.4.5	33,40 €	05	65,41 €
1.2.3.4.5.6	37,60 €	23	73,63 €
2.3	17,45 €	01	34,17 €
2.3.4.	22,05 €	08	43,18 €
2.3.4.5.	26,25 €	11	51,41 €
2.3.4.5.6	29,75 €	26	58,26 €
3.4.	16,95 €	06	33,19 €
3.4.5	20,95 €	09	41,03 €
3.4.5.6	24,25 €	29	47,49 €
4.5	16,95 €	07	33,19 €
4.5.6	18,95 €	51	37,11 €
5.6	16,65 €	54	32,61 €

II – CARTE ORANGE - PASSE NAVIGO MENSUEL

ZONES	TARIFS MENSUELS AU 1-7-2010 EN EUROS	CODES DROITS	TAUX DE REMBOURSEMENT MENSUEL AU 1-7-2010 EN EUROS
1.2	60,40 €	12	27,68 €
1.2.3	78,20 €	13	35,84 €
1.2.3.4	95,50 €	14	43,77 €
1.2.3.4.5	109,90 €	15	50,37 €
1.2.3.4.5.6	123,60 €	62	56,65 €
2.3	57,30 €	16	26,26 €
2.3.4.	72,50 €	19	33,23 €
2.3.4.5.	86,30 €	22	39,55 €
2.3.4.5.6	97,70 €	69	44,78 €
3.4.	55,90 €	17	25,62 €
3.4.5	69,00 €	21	31,63 €
3.4.5.6	79,60 €	78	36,48 €
4.5	55,70 €	18	25,53 €
4.5.6	62,40 €	82	28,60 €
5.6	54,90 €	85	25,16 €

III – CARTE INTEGRALE

ZONES	TARIFS ANNUELS AU 1-7-2010 EN EUROS	CODES DROITS Fonctionnaires	CODES DROITS Salariés	TAUX DE REMBOURSEMENT MENSUEL AU 1-7-2010 EN EUROS
1.2	617,10 €	C1	A12	25,71 €
1.2.3	796,40 €	C2	A13	33,18 €
1.2.3.4	972,40 €	C3	A14	40,52 €
1.2.3.4.5	1 112,50 €	C4	A15	46,35 €
1.2.3.4.5.6	1 251,10 €	C5	A16	52,13 €
2.3	585,20 €	C6	A23	24,38 €
2.3.4.	739,20 €	C7	A24	30,80 €
2.3.4.5.	878,90 €	C8	A25	36,62 €
2.3.4.5.6	993,30€	C9	A26	41,39 €
3.4.	572,00 €	D1	A34	23,83 €
3.4.5	704,00 €	D2	A35	29,33 €
3.4.5.6	810,70€	D3	A36	33,78 €
4.5	569,80 €	D4	A45	23,74 €
4.5.6	636,90 €	D5	A46	26,54 €
5.6	561,00€	D6	A56	23,38 €

513 - Les conditions du déplacement

513.1 - Les moyens de transport ouvrant droit à la prise en charge

513.1.1 - Objet de la prise en charge

Font l'objet de la prise en charge les titres souscrits par le personnel de La Poste parmi les catégories suivantes :

- les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité ainsi que les cartes et abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité ou illimité proposés par les entreprises de transports publics organisés par les Autorités Organisatrices des Transports (AOT) et leurs opérateurs.
- les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires à un service public de location de vélos.

513.1.2 - Incidence des congés annuels

Pour tenir compte, d'une part, des divers types d'abonnement qu'il est possible de souscrire, et d'autre part, des congés annuels auxquels ont droit les agents, les dispositions suivantes sont appliquées :

- aucun abattement n'est appliqué sur le montant de la prise en charge des abonnements annuels. Le remboursement mensuel correspond à 1/12 des 50 % du prix de l'abonnement (modalités de versement indiquées au point 514.1) ;
- un abattement forfaitaire d'un mois est appliqué sur le montant de la prise en charge des abonnements et cartes mensuels. Le remboursement mensuel correspond à 11/12^{ème} des 50 % du prix total des abonnements et cartes mensuels ;
- un abattement forfaitaire de cinq semaines est appliqué sur le montant de la prise en charge des abonnements et cartes hebdomadaires, soit un remboursement mensuel de 47/12^{ème} des 50 % du coût hebdomadaire de ces titres.

Le barème des remboursements des transports en commun d'Ile-de-France fait l'objet d'une note RH lors de chaque changement de tarifs.

513.1.3 - Incidence des congés bonifiés

Le bénéficiaire d'un congé bonifié ne perçoit aucune prise en charge pendant le mois de la bonification.

513.1.4 - Incidence des arrêts de maladie, arrêts de longue maladie, arrêts de longue durée, arrêts de maternité

La prise en charge partielle des frais de transport sera maintenue dans son intégralité jusqu'à la fin du mois pendant lequel a commencé l'arrêt de travail pour maladie ou maternité.

Si la reprise de service intervient au cours du même mois, la prise en charge ne sera pas interrompue. En revanche, si la reprise de service a lieu au cours d'un mois ultérieur, la prise en charge sera interrompue le ou les mois non travaillés. Le remboursement sera à nouveau effectué le mois de reprise de service au prorata des nombres de jours travaillés.

Les décomptes sont effectués par trentième et chaque mois est considéré comme comportant trente jours.

La règle du paiement au prorata s'applique également en cas de réintégration après période de disponibilité, de détachement ou d'arrêt postnatal, ou de toute autre interruption de service (ex : exclusion temporaire de fonctions,...).

Remarque : le temps partiel thérapeutique n'est pas considéré comme un arrêt maladie interrompant le versement de la participation transports, qui continue d'être effectué pendant toute la période dudit temps partiel.

Par ailleurs, la prise en charge est effectuée normalement pour les titres d'abonnement qui ont été utilisés au moins une fois pour un trajet domicile travail, sans abattement pour les jours non travaillés. En conséquence, elle est supprimée dès le premier jour d'absence pour les arrêts de maladie ou de maternité débutant le 1^{er} jour du mois et elle est rétablie dès la reprise de travail au prorata du nombre de jours travaillés dans le mois.

513.1.5 - Incidence des changements d'affectation

Lors de la première affectation, la prise en charge est effectuée au prorata du nombre de jours restant à courir jusqu'à la fin du mois.

Lors des changements d'affectation entraînant une modification du prix des abonnements souscrits par l'agent pour se rendre à son nouveau lieu de travail, la prise en charge est calculée sur les nouvelles bases à compter du premier jour du mois suivant la mobilité.

Toutefois, en cas de changement d'affectation le premier jour du mois, la modification du montant de la prise en charge sera opérée immédiatement.

513.1.6 - Incidence des sorties de fonction définitives, provisoires ou anticipées

En cas de sortie de fonction définitive (départ en retraite, licenciement, démission...), provisoire (disponibilité, congé parental, etc...) ou anticipée, la prise en charge partielle des frais de transport sera maintenue dans son intégralité jusqu'à la fin du mois pendant lequel a commencé la sortie de fonction puis interrompue dès le mois suivant.

514 - Les modalités du paiement

514.1 - Généralités

Le paiement est effectué en même temps que la rémunération et est inscrit sur le bulletin de paie.

Particularité de remboursement des titres annuels : les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation.

514.2 - Régime fiscal et social

L'indemnité de prise en charge partielle n'est pas imposable fiscalement, ni soumise aux cotisations de la sécurité sociale.

515 - Les modalités de mise en œuvre

La prise en charge des frais de transport par La Poste est subordonnée à la remise des justificatifs par l'agent.

Pour être admis à la prise en charge, les titres doivent permettre d'identifier le titulaire et correspondre aux règles d'utilisation et de validité définies par les organismes de transports publics organisés par les Autorités Organisatrices des Transports (AOT) et leurs opérateurs ou de gestion du service public de location de vélos.

Lorsque le titre d'abonnement à un service public de location de vélos ne comporte pas les noms et prénoms du bénéficiaire, une attestation sur l'honneur de l'agent sera requise pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement.

515.1- L'imprimé de demande initiale ou de modification de prise en charge

Pour obtenir la prise en charge partielle de ses frais de transport, l'agent doit remplir le formulaire de demande, le faire valider par son supérieur hiérarchique, et remettre les justificatifs.

L'imprimé est remis à l'agent pour l'application initiale de ces nouvelles modalités, lors de son arrivée sur un nouveau lieu d'affectation ou lors de tout changement d'utilisation des transports mentionnés.

De même, afin d'assurer une mise à jour annuelle, l'imprimé de demande de prise en charge devra être remis aux personnels et restitué au responsable hiérarchique chaque année. Les modalités seront précisées dans une note RH Métiers.

Par la suite, tout changement d'adresse ou de lieu de travail qui entraînerait une modification dans la nature de la prise en charge devra être signalé au responsable hiérarchique et faire l'objet d'une mise à jour, à l'aide de l'imprimé prévu.

Le modèle est disponible sous :

« Opérations RH \ Documentation professionnelle \ Imprimés et formulaires \ Consultation des imprimés et formulaires \ Divers \ Demande de prise en charge partielle des frais de transport public et d'abonnement à un service public de vélos » et en **Annexe 1**.

515.2 - Le rôle du responsable hiérarchique

Dès que l'imprimé de demande de prise en charge est remis par l'agent à son responsable hiérarchique, celui-ci procède, avant d'apposer son visa, au contrôle des déclarations. Il doit notamment s'attacher à l'exactitude des adresses portées sur l'imprimé, et vérifier si le parcours emprunté et le mode de transport déclaré sont bien ceux que doit utiliser l'agent compte tenu de sa résidence habituelle et de son ou ses lieux de travail et ceci dans le temps le plus court.

515.3 - L'archivage des demandes de prise en charge et des justificatifs

515.3.1 - Durée de conservation

Dans un souci d'harmonisation de la durée de conservation des supports papier relatifs à la paye, les demandes de prise en charge et les justificatifs concernant le paiement des frais de transport domicile travail sont conservés six ans à La Poste.

515.3.2 - Classement et conservation

Outre l'imprimé de demande de prise en charge, l'agent doit remettre, pour chaque période d'acquisition des titres de transport, les justificatifs correspondants. Ces pièces sont transmises par le responsable hiérarchique à l'UGRH gestionnaire.

L'UGRH transmet au CIGAP les imprimés de demande de prise en charge et les pièces justificatives remis par les agents.

Après saisie dans les applications de paie, le CIGAP classe et conserve les imprimés de demande de prise en charge et les pièces justificatives pendant l'année en cours.

Dans le courant du premier semestre de l'année suivante, les CIGAP versent les documents de l'année précédente au Service national des archives du Groupe La Poste.

Le Service national des archives assure la conservation et la communication de ces pièces jusqu'à échéance de la durée légale de conservation, au terme de laquelle il procède à leur destruction.

Les modalités de classement et de versement au Service national des archives seront diffusées ultérieurement.

515.3.3 - Les contrôles et les sanctions

Des contrôles doivent être régulièrement effectués quant à l'exactitude des renseignements communiqués par le bénéficiaire.

En particulier, des modalités techniques seront définies afin de permettre la mise à jour annuelle des prises en charge.

La demande de prise en charge remplie par l'agent et contrôlée par le responsable hiérarchique constitue une déclaration sur l'honneur. Elle engage la responsabilité de son auteur.

En conséquence, le versement de l'indemnité sera suspendu immédiatement dès le constat d'une irrégularité. De plus les sommes payées indûment seront reprises.

En outre, toute fraude ou fausse déclaration sera susceptible d'entraîner des sanctions (statut des fonctionnaires et art. 441-1 du code pénal).

516 - Date de mise en application

Le remboursement des abonnements de transports prend effet au 1^{er} janvier 2009.

52 - DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

NDS n° 263
du 31.10.2000

520 - Rappel général

Par décision n° 890 du 15 juin 1995 (BRH 1995 Doc. RH 38 modifié par le BRH 2005 RH 50), La Poste a mis en œuvre un système de prise en charge des frais de déplacement en métropole et dans les départements d'Outre-Mer.

Compte tenu de l'évolution de la gestion des agents contractuels en terme opérationnel, il est apparu nécessaire d'apporter des précisions sur les conditions de prise en charge des déplacements des agents contractuels de droit privé quelle que soit la nature de leur contrat.

Enfin, l'accord d'entreprise du 17 juin 1999 (BRH 1999 Doc. RH 48 figurant dans les textes de référence des ACO) a abrogé les 3 premiers alinéas de l'article 19 de la circulaire du 28 août 1996 relative à la mise en place des conditions d'indemnisation au-delà des 5 lieux habituels de travail et au-delà d'une distance supérieure à 30 kms séparant un lieu de travail accessoire du lieu principal, en ce qui concerne les agents contractuels sous CDII.

Cet accord a également annulé le paragraphe 5 de la note de service PO n° 99 du 05.05.98 qui faisait référence aux 3 alinéas abrogés précités.

Le présent texte a pour objet de récapituler l'ensemble des règles applicables en la matière depuis la signature de l'accord entreprise du 17 juin 1999.

521 - Conditions de prise en charge des frais de déplacement des salariés

La prise en charge par La Poste des frais de déplacement des agents contractuels de droit privé est assujettie à certaines conditions qu'il convient d'examiner individuellement.

521.1 - Définition préalable de la notion de lieu d'activité principale

Compte tenu du fait que les agents contractuels de droit privé ne disposent pas nécessairement d'un lieu unique d'activité, il convient de définir de façon plus précise dans quelles situations ces agents sont considérés en déplacement, et quel est le lieu à partir duquel l'agent contractuel de droit privé sera indemnisé pour ses frais de déplacement.

Le bureau considéré comme le lieu d'activité principal est celui où l'agent effectue le pourcentage d'heures le plus important dans une semaine ou dans un cycle de travail.

Le lieu d'activité principal ne doit pas être confondu avec le bureau de gestion qui à lui seul ne lui confère pas cette qualité.

Le contrat de travail des agents doit donc être éventuellement modifié afin que le lieu d'activité principal soit clairement désigné.

521.2 - Cas des agents qui effectuent des déplacements professionnels occasionnels

- Cas des agents dont le contrat prévoit un seul lieu d'activité et qui effectuent des déplacements occasionnels en dehors de ce lieu d'activité (exemples : formation, concours interne, participation à un jury de concours...).
- Cas des agents qui se voient attribuer un complément d'activité occasionnel (avenant, heures complémentaires, heures supplémentaires...) dans un autre lieu que celui (ou ceux) prévu(s) au contrat et différent de leur résidence personnelle.

Dans ces deux hypothèses, les dispositions de la décision n° 890 du 15 juin 1995 (BRH 1995 Doc. RH 38 modifiée par le BRH 2005 RH 50 ; cf. dossier de principe PS II.3) s'appliquent en l'état.

521.3 - Cas des agents ayant des activités clairement réparties dans plusieurs lieux d'activité

Dans cette hypothèse, le contrat de travail de l'agent fixe le lieu d'activité principal (**qui ne peut être modifié par La Poste plus d'une fois tous les 12 mois**) et un ou plusieurs bureaux annexes.

a) L'agent ne change pas de lieu d'activité au cours de la même journée

Des indemnités kilométriques peuvent être versées au salarié lorsque la distance entre le domicile et le lieu annexe d'activité est supérieure à celle entre le domicile et le lieu d'activité principal. Dans ce cas, l'indemnisation s'effectuera pour la distance séparant le lieu d'activité principal et le bureau annexe.

Exemple :

A est le lieu d'activité principale (l'agent y travaille le lundi, mardi et vendredi), B un bureau annexe (l'agent y travaille le mercredi et jeudi).

- si la distance entre le domicile du salarié et le lieu d'activité B est inférieure à la distance entre le domicile et le lieu d'activité A, il n'y a pas de prise en charge des frais de déplacement.
- si la distance entre le domicile du salarié et le lieu d'activité B est supérieure à la distance entre le domicile du salarié et le lieu d'activité A, et lorsqu'un surcoût est généré pour le salarié, des indemnités kilométriques lui sont versées, pour les journées travaillées dans le bureau B (le mercredi et le jeudi dans l'exemple précité), correspondant à la distance entre le bureau A et le bureau B.

Si l'agent est amené **occasionnellement** à travailler dans un établissement autre que A ou B, il est fait application des dispositions du BRH 2005 RH 50.

b) L'agent change de lieu d'activité dans une même journée

Il est fait application du BRH 2005 RH 50, et de la note de service n° 99 du 05.05.98, entre ces différents lieux d'activité (cf. Recueil PS II chapitre 3).

Exemple :

A est le lieu d'activité principale, B un bureau annexe, l'agent travaille une matinée dans le bureau A et l'après-midi dans le bureau B.

Dans cet exemple, l'agent est indemnisé des frais de déplacement occasionnés par le trajet entre les lieux de travail A et B.

Les frais de restauration pourront être pris en charge, sauf si l'agent a la possibilité de prendre son repas de midi à son domicile ou dans un restaurant PTT ou assimilé, dans les conditions prévues dans le BRH 2005 RH 50.

Par ailleurs, si l'agent est amené occasionnellement à travailler dans un établissement autre que A ou B, il est également fait application des dispositions du BRH précité.

521.4 - Cas des agents ayant des activités dans plusieurs lieux, qui ne sont pas clairement réparties dans leur contrat

Il s'agit des agents dont les lieux d'activité ne sont pas précisés actuellement et nominativement dans leur contrat (lieux dont la liste n'est pas exhaustive et les dates d'emploi non fixées au préalable).

Un bureau d'attache sera défini dans ce contrat, et les frais de déplacement seront pris en charge pour les trajets effectués dans ce bureau d'attache et les différents lieux d'activité, au même titre que les agents EAR fonctionnaires (les dispositions propres aux EAR, cf. circulaire DGP/DIPAS n° 13/15 du 22.02.1979, leur sont applicables) (cf. encadré ci-dessous).

Il sera fait application de ces dispositions pour tous les salariés sous convention commune, quelle que soit leur activité principale, qui seront amenés à travailler sur plusieurs lieux d'activité sans connaître à l'avance la répartition de leur activité, sauf pour le travail au bureau d'attache.

Circ/DGP/DIPAS/n° 13/15
du 22.02.1979 (extraits)

• Prise en compte du temps de trajet

Le temps consacré au trajet entre le bureau siège de l'équipe d'agents rouleurs et le bureau de détachement, à raison d'un aller et retour quotidien, entre le décompte de la durée d'utilisation des agents dès lors que la distance entre les deux bureaux est supérieure à 5 kilomètres.

Si le service le permet, le temps de trajet est pris sur la durée journalière d'utilisation ; dans le cas contraire, le temps ainsi effectué en sus de la durée réglementaire donne lieu à compensation dans les conditions suivantes :

Nature du véhicule utilisé	Voiture automobile Motocyclette Vélomoteur	Cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm ³)
Distance		
0 km à 5 km	rien	rien
5 km à 10 km	10 minutes	20 minutes
10 km à 20 km	15 minutes	30 minutes

Cette compensation est accordée sous forme d'indemnités pour travaux supplémentaires.

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Avantages divers	Référence au plan de classement PX 3	Page 1/11
---------------------------	--	---	--------------------------------

Guide Mémento – Recueil PX3 Avantages divers

SOMMAIRE

6 - AVANTAGES DIVERS	2
61 - HABILLEMENT	2
62 - ACTION SOCIALE	2
621 - Activités et équipements sociaux	2
622 - Logements et prêts immobiliers sociaux	2
623 - Prestations d'action sociale (voir annexe au présent article)	2
624 - Précisions concernant l'action sociale	4
63 - PRESTATION CHÈQUE-VACANCES	6
64 - PRESTATIONS FINANCIERES	6
65 - DISPOSITIF D'AVANTAGE LOGEMENT DES MANAGERS OPERATIONNELS ET/OU ATTRIBUTION D'UN VEHICULE DE FONCTION.....	6
66 - PRIME DE FIDELITE SERVIE AUX AGENTS POUR DOMICILIATION DE LEUR SALAIRE SUR CCP.....	6
67 - PRETS A LA CONSOMMATION	6
ANNEXE 1 AU PARAGRAPHE 62 LISTE DES ACTIVITES ET EQUIPEMENTS SOCIAUX.....	7
ANNEXE 2 AU PARAGRAPHE 62 LISTE DES CAF.....	8

DORH	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH	Référence au plan de classement	Page
DPP	Avantages divers	PX 3	2/11

6 - AVANTAGES DIVERS

61 - HABILLEMENT

BRH 2005 RH 3
du 04.02.05

Chaque direction de métier ou d'activité est compétente pour préciser, pour chacune des fonctions relevant de son périmètre, la nouvelle politique d'habillement.

62 - ACTION SOCIALE*

621 - Activités et équipements sociaux

NDS/GIP Social n° 1
du 27.10.94

Pendant la durée de leur contrat, les agents relevant de la Convention Commune, bénéficient de l'accès à l'ensemble des équipements sociaux, aux mêmes conditions que l'ensemble des personnels de La Poste.

Le libre accès à ces équipements et aux activités des associations de personnels, relève du statut de chacune de ces associations et est accordé sous réserve de la délivrance d'une carte de sociétaire ou d'admission.

L'accès des agents retraités aux équipements sociaux est subordonné à la détention de la carte de retraité en application de l'article 86 de la Convention Commune.

[Cf. liste des activités et équipements sociaux.](#)

622 - Logements et prêts immobiliers sociaux

Les dispositions régissant l'accès au logement locatif ou l'accès à la propriété et aux différents prêts figurent au Recueil PS du Guide Mémento article 6 du chapitre PS-II.6.

623 - Prestations d'action sociale ([voir annexe au présent article](#))

➤ **Principe : Les agents contractuels de droit privé à La Poste relèvent de l'action sociale des Caisses d'Allocations Familiales (CAF) du lieu de leur domicile** [cf. liste des CAF](#)

Toutefois, les agents contractuels peuvent bénéficier, sous certaines conditions propres à chaque prestation, de prestations individuelles d'action sociale versées par La Poste. Cette possibilité n'est offerte que dans la mesure où la CAF dont ils relèvent n'offre pas de prestations de nature équivalente au titre de l'action sociale.

➤ **Conditions d'attribution des prestations par La Poste**

BRH 2003 RH 51
28.07.2003
et FRHD 2003.23
du 21.08.03

Dans le cadre de la proposition faite en Comité Exécutif des Activités Sociales (CEAS) du 5 septembre 2000, il est décidé d'ouvrir le bénéfice des prestations sociales relevant du budget social voté par le Conseil d'Organisation et de Gestion des Activités Sociales (COGAS) à l'ensemble des agents contractuels à contrat à durée indéterminée de plus de 800 heures par an dans un premier temps.

Extension à l'ensemble des salariés permanents

La décision de la Direction de La Poste d'étendre le bénéfice des prestations d'action sociale à l'ensemble des salariés permanents de l'entreprise sans condition d'utilisation ou d'ancienneté dès lors que le salarié bénéficie d'un CDI a été examinée par le COGAS du 11 juillet 2003.

Cette décision, qui améliore l'équité entre les postiers, fait suite aux réflexions et travaux menés par la commission Quotient familial auprès du COGAS, et s'inscrit pleinement dans le cadre du Nouveau contrat social.

Conformément aux termes de la convention commune (art. 85), les contractuels ont accès aux œuvres d'action sociale. S'agissant des prestations d'action sociale, La Poste intervient en complément de l'action sociale des Caisses d'allocations familiales (CAF).

* [Cf. Chapitre PS-II.6 du Recueil PS.](#)

Conformément à cette décision, peuvent désormais bénéficier des prestations sociales, les agents contractuels :

- de droit public,
- sous contrat à durée indéterminée, CDI
- sous contrat à durée indéterminée intermittent, CDII,
- sous contrat "emploi jeune".

Les intérimaires et les salariés sous CDD bénéficient à La Poste des prestations liées à leur poste de travail (restauration). Pour l'action sociale, ils relèvent exclusivement de la CAF.

Les prestations suivantes sont concernées :

- Participation aux frais de vacances en centres de vacances
- Participation aux frais de séjours linguistiques
- Participation aux frais de séjours en centres de loisirs sans hébergement
- Participation aux frais de séjours mis en œuvre dans le cadre du séjour éducatif
- Participation aux frais de séjours en centres familiaux de vacances agréés ou en gîtes
- Garde des jeunes enfants de moins de 3 ans
- Aide aux parents effectuant un séjour en maison de repos ou de convalescence accompagnés d'un ou plusieurs enfant(s)
- Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans
- Allocation spéciale pour enfants atteints d'une maladie chronique ou d'une infirmité et poursuivant des études ou un apprentissage au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans
- Allocation aux frais de séjours en centres de vacances spécialisés pour enfants handicapés
- Chèques-vacances
- Allocation de scolarité
- Participation aux frais de logement du personnel débutant en province
- Allocation de vacances au personnel débutant
- Mandat de Noël
- Prise en charge de l'indemnité représentative de frais (assistantes maternelles)
- Ristourne
- Prestations de restauration individuelle (ex : titre restaurant)
- Titre emploi service
- Prêt de trésorerie pour les études supérieures.

Outre les prestations individuelles ci-dessus, les salariés permanents bénéficient également des prestations offertes par les mutuelles et associations auxquelles La Poste apporte son soutien.

Date d'application : 1^{er} juillet 2003

S'agissant des modalités d'octroi de ces prestations (se reporter au Recueil PS - Chapitre PS II.6).

• Conditions

Pour l'action sociale, les salariés de droit privé relèvent prioritairement de la CAF. Ils doivent donc s'adresser en premier lieu à la CAF dont ils dépendent.

Cependant, si le salarié est concerné par un des 3 cas ci-dessous, il peut s'adresser à La Poste pour demander à bénéficier des prestations d'action sociale :

1^{er} cas : la CAF n'offre pas d'aide comparable à celle offerte à La Poste ;

2^{ème} cas : la prestation existe à la CAF et à La Poste mais l'agent ne remplit pas les conditions de ressources notamment, pour bénéficier d'un versement par la CAF ;

3^{ème} cas : la prestation existe à la CAF et à La Poste mais le montant que verse la CAF est inférieur à celui prévu par La Poste (versement du différentiel).

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Avantages divers	Référence au plan de classement PX 3	Page 4/11
-------------	---	--	-------------------------

• Constitution du dossier

Lors de sa demande de prestation, à défaut d'attestation de la CAF, le salarié devra établir une déclaration sur l'honneur précisant la situation qui le concerne, selon le modèle joint en annexe.

Cette déclaration sera jointe à la demande de prestation. Dans un second temps, par souci de simplification des démarches des bénéficiaires de prestations d'action sociale, elle sera intégrée au dossier unique de demande de prestations en cours d'élaboration.

Il appartiendra aux services RH de s'assurer de la validité des éléments portés sur la déclaration.

NDS n° 116 du 20.05.99

. *Cas particulier de la ristourne (subvention aux prix des repas)*

Cf. Recueil PS-II Chapitre 6 art. 44.

La prestation est allouée aux agents dont l'indice brut est inférieur ou égal à 548, qu'ils soient en activité ou retraités, ainsi qu'aux agents contractuels sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, aux apprentis, ou aux personnes effectuant un stage dans le cadre d'un cursus universitaire ou d'une formation professionnelle ainsi que les intérimaires (art. L. 124-4.7 du CDT).

Les agents travaillant à temps partiel ou rémunérés sans référence à un indice peuvent bénéficier de la ristourne dès lors que leur traitement ne dépasse pas celui correspondant à l'indice brut 548.

. *Cas des apprentis*

BRH 1995 RH 1004
du 13.01.95 § 42

Pendant toute la durée de leur contrat, les apprentis sont soumis aux dispositions légales relatives à l'apprentissage et à la convention commune La Poste - France Télécom, notamment pour les droits sociaux. Ils pourront bénéficier des prestations offertes par la Direction Nationale des Activités Sociales (DNAS), dans les mêmes conditions que les personnels sous contrat à durée déterminée.

624 - Précisions concernant l'action sociale

CAS PARTICULIERS :

☞ **Ex-agents de droit public** bénéficiaires de prestations versées par La Poste avant d'opter pour la Convention Commune et ayant cessé de les percevoir sont rétablis dans leurs droits sur présentation d'une attestation de non perception d'une aide attribuée dans le même domaine par la CAF.

☞ **Effet rétroactif à la date de l'option** (attestation couvrant la période de rétroactivité)

☞ **Ex-agents de droit public** non bénéficiaires de prestations au moment où ils ont opté pour la Convention Commune,

☞ **Agents de droit privé** utilisés par La Poste avant le 01.01.1991

➤ Organisme compétent : CAF.

➤ A compter du 1^{er} juillet 1994, La Poste verse les prestations d'action sociale sur présentation d'une attestation de non perception d'une aide attribuée dans le même domaine par la CAF.

REPONSES AUX QUESTIONS :

① Accès aux équipements sociaux :

Accès des équipements sociaux ouvert à l'ensemble du personnel, selon les conditions définies par les différentes associations ou organismes sociaux, pendant la durée de leur contrat de travail :

- être en fonction au moment de l'inscription,
- régler le montant demandé avant le terme du contrat.

Cas particulier de l'accès au restaurant :

- établir une carte provisoire ou lettre donnant autorisation d'accès valable le temps d'exécution du contrat,
- récupérer la carte ou lettre au terme du contrat,
- pour les personnels appartenant à une entreprise extérieure et intervenant dans le cadre d'un contrat avec La Poste, accès réservé au restaurant du lieu de travail pendant leur présence.

② Quotient Familial :

Le mode de calcul du quotient familial figure en annexe de l'article 4, chapitre II-6 du Recueil PS du Guide Mémento ou à l'ordre de la prestation en cas de calcul différent.

③ Aides pécuniaires : voir Recueil PS chapitre PS-II.6.8

* Les bénéficiaires

BRH 1999 RH 66
du 08.12.99, § 1 et 2

Tous les personnels de La Poste en activité, quels que soient leur statut, leur contrat de travail ainsi que leur temps de travail peuvent prétendre au bénéfice d'une aide pécuniaire lorsque leur situation financière est telle que ce secours s'avère justifié.

Les agents éloignés momentanément du service (CLM, CLD), congés de maternité ou parental ou d'adoption) sont considérés comme des personnels en activité.

En outre, peuvent prétendre au bénéfice d'une aide pécuniaire :

- les agents retraités de La Poste ;
- les veufs (veuves) d'agents (marié ou vivant maritalement) ;
- les orphelins d'agents de La Poste, mineurs ou majeurs continuant leurs études.

Remarques :

- Les agents en CDD depuis au moins 3 mois peuvent bénéficier d'une aide pécuniaire. S'il s'agit d'une aide remboursable, celle-ci devra obligatoirement être remboursée avant la fin du contrat de travail tout en respectant des mensualités de remboursement proportionnelles à la capacité de remboursement de l'agent.
- Les agents en CDI ne peuvent bénéficier d'une aide pécuniaire qu'après réalisation de leur période d'essai et au minimum après 3 mois de travail effectif. Il en est de même pour les fonctionnaires stagiaires issus de concours externes. Ceux-ci ne peuvent prétendre à des aides pécuniaires qu'à l'expiration d'un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en fonction.
- Pour les aides accordées aux agents retraités, on privilégiera l'octroi d'aides pécuniaires ordinaires. Quelle que soit la nature de l'aide, celle-ci doit être dispensée par la direction départementale du lieu d'habitation principale de la personne concernée.

* La nature et les conditions d'attribution de l'aide

Il existe deux types d'aides :

1. Les aides pécuniaires remboursables (APR) ;
2. Les aides pécuniaires ordinaires (APO).

La nature de l'aide, le montant et, pour les APR, la durée de remboursement sont déterminés en fonction :

- de la situation financière et sociale de la personne (revenu et solde disponible) et de son évolution ;
- de l'impact de l'aide sur ce déséquilibre ;
- de sa capacité de remboursement ;
- de la durée du contrat de travail pour les agents en CDD.

DORH	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH	Référence au plan de classement	Page
DPP	Avantages divers	PX 3	6/11

Ces éléments d'aide à la décision font l'objet d'un rapport de l'assistant social.

④ **Divers :**

Montant des prestations : Il n'est pas prévu de prendre en compte la différence lorsque le montant des prestations d'action sociale attribué par les CAF est inférieur au montant de celles attribuées par La Poste dans le même domaine.

Agent relevant de plusieurs contrats : Ce cas ne devrait pas se produire, tout agent contractuel employé par La Poste devrait bénéficier pour l'ensemble de ses utilisations d'un contrat unique. Dans le cas contraire, leur situation est à régulariser en ce sens.

63 - PRESTATION CHEQUE-VACANCES

D'après NDS n° 218 du 13.09.2000

Chèque-vacances : La Poste prend en charge, à compter du 1^{er} janvier 1995, la bonification de la prestation Chèque-vacances servie aux agents de La Poste et étend son bénéfice aux agents relevant de la Convention Commune ayant un contrat de base en CDI, CDII, CEJ.

N.B. : *Le fonctionnement et les conditions d'attribution de cette prestation sont décrits au chapitre II-6 du Recueil PS du Guide Mémento.*

64 - PRESTATIONS FINANCIERES

Accord d'entreprise de juillet 1996 art. 19, alinéa 5 et BRH 1996 RH 65 du 28.08.96, § 54

Les agents sous CDII bénéficient des prestations financières dans les conditions prévues à l'article 6 du relevé d'engagement de la Convention Commune. Ils disposent notamment de la gratuité de la carte bleue dans les mêmes conditions que les agents fonctionnaires ou sous CDI.

BRH 1997 RH 107 du 23.12.97 § 49 ≠

Il en est de même pour les jeunes titulaires d'un contrat emploi jeune.

65 - DISPOSITIF D'AVANTAGE LOGEMENT DES MANAGERS OPERATIONNELS ET/OU ATTRIBUITON D'UN VEHICULE DE FONCTION

Voir recueil PS chapitre II.4.

66 - PRIME DE FIDELITE SERVIE AUX AGENTS POUR DOMICILIATION DE LEUR SALAIRE SUR CCP

Voir PS-II.6.7.

67 - PRETS A LA CONSOMMATION

Voir PS-II.6.5.

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Avantages divers	Référence au plan de classement PX 3	Page 7/11
---------------------------	--	---	--------------------------------

NDS GIP Social / La Poste
n° 1 du 27.10.94 annexe
1

ANNEXE 1 AU PARAGRAPHE 62

LISTE DES ACTIVITES ET EQUIPEMENTS SOCIAUX

Restaurants sous tutelle de La Poste ou de France Télécom (avec ou sans ristourne)
Cantines-réfectoires et restaurants conventionnés + Midiville
Coopératives
Centres de vacances PTT pour enfants et adolescents
Maisons familiales et centres familiaux PTT de vacances
Centres de loisirs PTT sans hébergement
Séjours linguistiques
Billetteries et vacances organisées (loisirs PTT, Tourisme et Culture, etc.)
Bibliothèques
Crèches, assistantes maternelles et garderies d'enfants
Réservation de places pour enfants handicapés
Activités culturelles, de loisirs et d'entraide
Associations sportives des PTT
Consultations juridiques.

ANNEXE 2 AU PARAGRAPHE 62**LISTE DES CAF**

DORH	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH	Référence au plan de classement	Page
DPP	Avantages divers	PX 3	9/11

ANTILLES GUYANE

Direction régionale de la Sécurité Sociale
Imm. Transat
rte de Ste Thérèse
BP 656
97262 Fort de France Cedex
T. (596) 63.31.61 - (596) 63.61.31

AIN

CAF 4 rue Aristide Briand
01014 Bourg en Bresse Cedex
T. 74.45.60.98

AINSE

CAF St Quentin. Vernins. canton
de La Fère 29 Boulevard Roosevelt
02321 St Quentin Cedex
T. 23.08.41.41
CAF Soissons. Laon. Château-Thierry.
Chauny (hors La Fère)
av. de L'Aisne
02326 Soissons Cedex
T. 23.75.60.60

ALLIER

CAF 9-11 rue Achille Roche
03013 Moulins Cedex
T. 70.48.39.39

ALPES DE HAUTE PROVENCE

CAF 3 rue Alphonse Richard
04011 Digne Cedex
T. 92.30.24.01

HAUTES ALPES

CAF 10 Boulevard Georges Pompidou
05008 Gap Cedex
T. 92.53.10.00

ALPES MARITIMES

CAF 47 av de la Marne
06175 Nice Cedex 2
T. 93.81.92.12

ARDECHE

CAF Tournon (hors St Agrève. St Martin
de Valamas et Le Cheylard)
Boulevard de l'Europe BP 121
01101 Annonay Cedex
T. 75.33.43.22
CAF Privas Largentière. cantons de St
Agrève. St Martin de Valamas et du
Cheylard
56 Boulevard du Maréchal Leclerc
07205 Aubenas
T. 75.35.75.00

ARDENNES

CAF 44 place de la Gare
08099 Charleville-Mézières Cedex
T. 24.56.85.00

ARIEGE

CAF 5 rue Victor Hugo
Peysales
091001 Foix Cedex
T. 61.05.47.47

AUBE

CAF 15 av. Pasteur 507 X
10031 Troyes Cedex
T. 25.49.40.00 (standard)
T. 25.49.40.20 (action sociale)

AUDE

CAF 18 av. des bergers de l'Aude
11872 Carcassonne Cedex 9
T. 68.11.61.11

AVEYRON

CAF 31 rue de la Barrière
12009 Rodez Cedex
T. 65.42.63.51

BOUCHES DU RHONE

CAF 215 chemin de Gibbes
13348 Marseille Cedex 14
T. 91.05.54.54

CALVADOS

CAF 8 av. du 6 juin
14023 Caen Cedex
T. 31.30.90.90

CANTAL

CAF 15 rue Pierre Marty
BP 219
15002 Aurillac Cedex
T. 71.46.58.00

CHARENTE

CAF Boulevard de Bury
16011 Angoulême Cedex
T. 45.95.19.29

CHARENTE MARITIME

CAF 4 bis av. du Maréchal Leclerc
17073 La Rochelle Cedex 9
T. 46.51.59.00

CHER

CAF Boulevard de la République
18031 Bourges Cedex
T. 48.57.68.68

CORREZE

CAF place de l'Hôtel de Ville
19100 Brive
(adresse postale : 19316 Brive Cedex)
T. 55.74.49.08 (direction) - 55.74.48.00

CORSE DU SUD

CAF Immeuble A. Landry
19 avenue Impératrice Eugénie
BP 415 - 20306 AJACCIO Cedex
T. 95.29.44.29

HAUTE CORSE

CAF Boulevard du Fango
20298 BASTIA Cedex

COTE D'OR

CAF 8 Boulevard Clémenceau
21043 DIJON Cedex
T. 80.70.40.40

COTES D'ARMOR

CAF 53 Boulevard Clémenceau
22026 SAINT-BRIEUX Cedex1
T. 96.01.35.35 (direction)
T. 96.01.35.40 (prestations familiales)

CREUSE

CAF rue Marcel Brunet
23013 GUERET Cedex
T. 55.5.41.39

DORDOGNE

CAF 50 rue Claude Bernard
24011 PERIGUEUX Cedex
T. 53.02.50.00

DOUBS

CAF Besançon. Pontarlier.
cantons de Clerval. Maîche et Le Russey
2 rue Denis-Papin
25037 BESANCON Cedex
T. 81.63.31.11

DOUBS (suite)

CAF Montbéliard sauf Clerval
Maîche et le Russey
3 rue Léon Blum
25209 MONTBELIARD Cedex
T. 81.99.11.00

DROME

CAF 10 rue Marcel-Barbu
BP 1029 - 26023 VALENCE Cedex
T. 75.75.59.59

EURE

CAF Allée des Soupris
27026 EVREUX Cedex
T. 32.38.98.00

EURE ET LOIR

CAF 10 rue Charles Victor Garola
BP 89 - 28025 CHARTRES Cedex
T. 37.27.43.00

FINISTERE

CAF Arrondissements de Brest
et de Morlaix, canton de Croeon
rue Portzmoguer
29602 BREST Cedex
T. 96.00.59.00
CAF Arrondissement de Quimper
et Châteaulin hors canton de Crozon
Imm. de Ty-Douar en Ergue-Armel
29321 QUIMPER Cedex
T. 98.98.39.00 (prestations) -
98.98.39.98 (service social) -
98.98.39.39 (autres services)

GARD

CAF 16 rue du Cirque-Romain
30922 NIMES Cedex
T. 66.76.87.00

HAUTE GARONNE

CAF 24 rue Riquet
31046 TOULOUSE Cedex
T. 61.29.36.99

GERS

CAF 11 rue de Châteaudin
32013 AUCH Cedex
T. 62.61.60.01

GIRONDE

CAF Rue du Docteur Gabriel Péry
33078 BORDEAUX Cedex
T. 56.43.50.50

HERAULT

CAF Arrondissement de Béziers
et Saint-Pons Place du Général
de Gaulle BP 744
34524 BEZIERS Cedex
T. 67.49.73.73
CAF Arrondissements de Montpelliet
et Lodève 8 rue Chaptal
34073 MONTPELLIER Cedex
T. 67.22.99.00

ILLE ET VILAINE

CAF C. des Alliés
35052 RENNES Cedex
T. 99.29.44.44

INDRE

CAF 193 avenue de La Châtre
36009 CHATEAUROUX Cedex
T. 54.53.29.00

DORH	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH	Référence au plan de classement	Page
DPP	Avantages divers	PX 3	10/11

Liste des CAF

INDRE-et-LOIRE

CAF Cité administrative du Champ-Girault
1 rue Fleming
37045 TOURS Cedex
T. 47.31.55.16 (prestations)
T. 47.31.54.54 (autres services)

ISERE

CAF Grenoble et La Tour du Pin
3 rue des Alliés
38051 GRENOBLE Cedex
T. 76.22.82.82
T. 76.40.50.00 (prestations)
T. 76.22.12.81 (serv. social)
CAF Arrondissement de Vienne
1 montée St Marcel
38209 VIENNE Cedex
T. 74.57.37.57

JURA

CAF 62 route de Lyon
39207 SAINT-CLAUDE
T. 84.45.50.00 (action sociale)
T. 84.45.42.77 (prestations)

LANDES

CAF 207 rue de Fontainebleau
BP 419
40023 MONT DE MARSAN Cedex
T. 58.06.63.99

LOIR-et-CHER

CAF 6 rue Louis Armand
41015 BLOIS Cedex
T. 54.52.19.98

LOIRE

CAF du département hors ROANNE
3 avenue du Président Emile-Loubet
42027 ST ETIENNE Cedex
T. 77.42.25.00
CAF Arrondissement de ROANNE
51 rue Marx-Dormoy
42322 ROANNE Cedex
T. 77.44.87.00

HAUTE LOIRE

CAF 10 avenue André Soulier
BP 322
43011 LE PUY EN VELAY Cedex
T. 71.05.57.00

LOIRE ATLANTIQUE

CAF 32 place Viarme
44044 NANTES Cedex 01
T. 40.41.33.33

LOIRET

CAF Place St. Charles
45946 ORLEANS Cedex 9
T. 38.51.50.72

LOT

CAF 304 rue Victor Hugo
46009 CAHORS Cedex
T. 65.23.30.30

LOT ET GARONNE

CAF 1 rue Jean Louis Vincens
47912 AGEN Cedex 9
T. 53.77.17.04

LOZERE

CAF Quartier des Carmes
BP 26
48005 MENDE Cedex
T. 66.49.56.00

MAINE et LOIRE

CAF Département hors arrondissement de Cholet
32 rue Louis Gain 113 X
49027 ANGERS Cedex 01
T. 41.88.30.30 (prestations)
T. 41.88.93.25 (autres services)
CAF Arrondissement de CHOLET
44 rue de Paradis
BP 2175
49321 CHOLET Cedex
T. 41.71.71.71

MANCHE

CAF 63 Boulevard Amiral Gauchet
50306 AVRANCHES Cedex
T. 33.68.65.00

MARNE

CAF 202 rue des Capucins
BP 222
51087 REIMS Cedex
T. 26.84.52.52
T. 26.84.52.22 (service prestations)
T. 26.84.52.16 (action sociale)

HAUTE MARNE

CAF 34 rue Commandant-Huguery
52016 CHAUMONT Cedex
T. 25.03.41.48 (prestations)
T. 25.32.60.40 (service social)

MAYENNE

CAF 11 Quai Paul Boudet
53088 LAVAL Cedex 9
T. 43.67.76.99

MEURTHE ET MOSELLE

CAF 21 rue St Lambert
54046 NANCY Cedex
T. 83.28.99.99

MEUSE

CAF 11 rue de Polval
55012 BAR LE DUC Cedex
T. 26.76.63.00

MORBIHAN

CAF 37 boulevard de la Paix
BP 322
56018 VANNEX Cedex
T. 97.01.56.56

MOSELLE

CAF 4 boulevard de Pontiffroy
BP 187
57001 METZ Cedex
T. 87.30.81.81

NIEVRE

CAF 83 rue des Chauvelles
58020 NEVERS Cedex
T. 86.36.87.87

NORD

CAF Cantons d'Armentières, Bailleul, Hazebrouck, Merville et commune de Pérenchies 8 rue des Nieulles
BP 122
59428 ARMENTIERES Cedex
T. 20.10.50.60
CAF arrondissement de Cambrai
2 rang St Jean
59408 CAMBRAI Cedex
T. 27.73.72.71
CAF arrondissement de Douai
76 rue Henri Dunant
BP 720
59607 DOUAI Cedex
T. 27.96.90.90 (renseignements et prestations)
T. 27.96.91.90 (action sociale)

NORD (suite)

CAF arrondissement de Dunkerque hors les cantons de Bailleul, Hazebrouck et Merville
12 rue de Paris
BP 4524
59386 DUNKERQUE Cedex
T. 28.60.80.80
CAF arrondissement de Lille hors les cantons de Tourcoing, Roubaix, Lannoy, Armentières et la commune de Pérenchies
82 rue Brûle-Maison
BP 645
59024 LILLE Cedex
T. 20.30.76.30
CAF Arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe
Place de Wattignies
59067 MAUBEUGE Cedex
T. 27.69.61.00
CAF Cantons de Roubaix, Tourcoing, Lannoy et Marcq en Baroeul
124 Bd Gambetta
BP 749
59065 ROUBAIX Cedex
T. 20.73.92.29
CAF arrondissement de Valenciennes
29 place de la République
BP 519
59321 VALENCIENNES Cedex
T. 27.46.92.92 (direction)
T. 27.45.92.60 (services techniques)

OISE

CAF Beauvais, Compiègne et Clermont
Rue Jules-Ferry
BP 329
60012 BEAUVAIS Cedex
T. 44.79.58.00
CAF Senlis, cantons de Mouy et Liancourt
2 rue Charles-Auguste-Duguet
60832 CREIL Cedex
T. 44.55.35.10

ORNE

CAF 34 Place du Général Bonnet
61013 ALENCON Cedex
T. 33.26.21.77

PAS DE CALAIS

CAF Arrondissement d'Arras, Saint Pol, Béthune et Lens rue de Beaufort
62015 ARRAS Cedex
T. 21.24.54.54
CAF Arrondissement de Calais, Boulogne, Montreuil et Saint-Omer
Quai de la Gendarmerie
62108 CALAIS Cedex
T. 21.97.99.90

PUY DE DOME

CAF (Cité administrative)
rue Pélissier
BP 100
63032 CLERMONT-FERRAND Cedex
T. 73.42.80.00

PYRENEES ATLANTIQUE

CAF arrondissement de Bayonne (plus le canton de Saint-Martin de Seignaux Landes)
10-12 avenue du Maréchal Foch - BP 17
64102 BAYONNE Cedex
T. 59.25.78.00 (allocataires)
T. 59.25.78.92 (fournisseurs, autres régimes)
CAF Reste du département
5 rue Louis Barthou
BP 1503
64035 PAU Cedex
T. 59.98.55.00

DORH	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH	Référence au plan de classement	Page
DPP	Avantages divers	PX 3	11/11

HAUTES PYRENEES

CAF 6 ter, place au Bois
BP 330
65003 TARBES Cedex
T. 62.44.45.46

PYRENEES ORIENTALES

CAF rue Petite la Monnaie
66019 PERPIGNAN Cedex
T. 68.35.86.35

BAS-RHIN

CAF 10 rue de Soleure
67092 STRASBOURG Cedex
T. 88.37.68.00

HAUT-RHIN

CAF 26 avenue Robert Schumann
68084 MULHOUSE Cedex
T. 89.46.91.11

RHONE

CAF arrondissement de Lyon
23 Boulevard Jules Fabvre
69462 LYON Cedex 06
T. 78.65.60.96
CAF arrondissement de Villefranche sur
Saône
254 rue Boiron
BP 477
69665 VILLEFRANCHE SUR SAONE Cedex
T. 74.62.66.66

HAUTE SAONE

CAF 13 Boulevard des Alliés
70022 VESOUL Cedex
T. 84.78.55.55

SAONE ET LOIRE

CAF 177 rue de Paris
71024 MACON Cedex
T. 85.39.69.00

SARTHE

CAF 178 avenue Bollée
72034 LE MANS Cedex
T. 43.40.31.31

SAVOIE

CAF 20 avenue Jean Jaurès
73022 CHAMBERY Cedex
T. 79.96.62.00

HAUTE SAVOIE

CAF 2 rue Emile Romanet
BP 74
74032 ANNECY Cedex
T. 50.88.49.49

PARIS

CAF 1^{er} centre de gestion (1^{er}, 2^e, 3^e, 4^e,
6^e, 7^e, 8^e, 14^e, 15^e, 16^e
arrondissements)
18 rue Viala
BP 522
75724 PARIS Cedex 15
T. 45.75.62.47
CAF 2^{ème} centre de gestion (9^e, 10^e, 17^e,
18^e, 19^e arrondissements)
67 avenue Jean-Jaurès
75956 PARIS Cedex 19
T. 42.38.74.98
CAF 3^{ème} centre de gestion (5^e, 11^e, 12^e,
13^e, 20^e arrondissements)
101 rue Nationale
75656 PARIS Cedex 13
T. 40.77.58.00

SEINE MARITIME

CAF Arrondissements de DIEPPE
1 Boulevard Georges Clémenceau
76881 DIEPPE Cedex
T. 35.06.54.00
CAF Canton d'Elbeuf
rue de la Prairie
BP 451
76504 ELBEUF Cedex
T. 32.96.92.69
T. 32.96.92.71 (service social)
CAF Arrondissement du Havre
222 Boulevard de Strasbourg
76093 LE HAVRE Cedex
T. 35.19.40.00
CAF Arrondissement de Rouen hormis le
canton d'Elbeuf
4 rue des Forgettes
BP 516
76017 ROUEN Cedex
T. 32.52.66.97

SEINE ET MARNE

CAF 30 rue Rosa Bonheur
77024 MELUN Cedex
T. 64.61.48.00

YVELINES

CAF 2 avenue des Prés
78187 St QUENTIN EN YVELINES Cedex
T. 30.64.38.00

DEUX SEVRES

CAF Place du Port
79034 NIORT Cedex
T. 49.79.40.52

SOMME

CAF 9 Boulevard Maignan-Larivière
80022 AMIENS Cedex
T. 22.97.44.00

TARN

CAF 16 rue Campmas
BP 292
81013 ALBI Cedex
T. 63.48.80.80

TARN ET GARONNE

CAF 37 avenue Gambetta
BP 780
82013 MONTAUBAN Cedex
T. 63.03.52.72

VAR

CAF rue Emile Ollivier
BP 214
83083 TOULON Cedex
T. 94.36.38.99 - 94.91.01.94 (action
sociale)
T. 94.91.74.60 (service social)

VAUCLUSE

CAF 6 rue St Charles BP 342
84022 AVIGNON Cedex
T. 90.27.87.00

VENDEE

CAF 46 rue de la Marne
85032 LA ROCHE SUR YON Cedex
T. 51.44.72.00

VIENNE

CAF 41 rue Touffenet
86044 POITIERS Cedex
T. 49.44.55.66

HAUTE VIENNE

CAF 25 rue Firmin Delage
87046 LIMOGES Cedex
T. 55.43.40.40

VOSGES

CAF 30 chemin de la Belle au Bois
Dormant c/o 583
88016 EPINAL Cedex
T. 29.68.88.88

YONNE

CAF 1 & 3 rue du Moulin
89021 AUXERRE Cedex
T. 86.51.12.34

TERRITOIRE DE BELFORT

CAF 12 rue du Général Strolz
90009 BELFORT Cedex
T. 84.46.53.53

ESSONNE

CAF 2 Impasse du Télégraphe
91013 EVRY Cedex
T. 60.91.19.00

HAUTS DE SEINE

CAF 70-88 rue Paul Lescop
92023 NANTERRE Cedex
T. 40.97.91.00

SEINE St DENIS

CAF 15-17 rue Pierre Timbaut
93112 ROSNY SOUS BOIS Cedex
T. 49.35.48.00

VAL DE MARNE

CAF 2 voie Félix Eboue
94003 CRETEIL Cedex
T. 48.98.25.00

VAL D'OISE

CAF 13^{ème} C.A. Quartier de la Préfecture
2 place de la Pergola
95018 CERGY PONTOISE Cedex
T. 30.73.69.00

GUADELOUPE

CAF Quartier de l'Hôtel de Ville
BP 761
97173 POINTE A PITRE Cedex
T. (590) 90.51.11

MARTINIQUE

CAF Place d'Armes
BP 421
97291 LE LAMENTIN Cedex 2
T. (596) 51.52.34

GUYANNE

CAF Angle de l'avenue du Président
Monnerveille et de la rue Molé
BP 5009
97305 CAYENNE Cedex
T. (594) 39.82.00

LA REUNION

CAF 16 rue du Général de Gaulle
97707 SAINT DENIS DE LA REUNION
MESSAGERIE Cedex 9
T. (262) 48.65.65

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Organisation du travail	Référence au plan de classement PX 3	Page 1 / 8
---------------------------	---	---	---------------------------------

Guide Mémento – Recueil PX3 Organisation du travail

SOMMAIRE

7 - ORGANISATION DU TRAVAIL	2
71 - DUREE DU TRAVAIL	2
72 - TRAVAIL DE NUIT - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES	2
73 - REGIME D'ASTREINTES	2
731 - Définition de l'astreinte	3
732 - Champ d'application	3
733 - Modalités d'organisation des astreintes.....	3
7331 - Les périodes d'astreintes	3
7332 - Programmation	3
7333 - Modalités d'exécution	4
7334 - Astreintes, interventions et durée de travail	4
734 - La compensation financière des périodes d'astreintes et le paiement des temps d'intervention	4
7341 - La compensation financière des astreintes.....	4
7342 - Temps d'intervention au sein d'une période d'astreinte	5
735 - Suivi des astreintes	5
736 - Saisie des astreintes effectuées dans les systèmes de paie à partir du 1 ^{er} juillet 2008 ..	5
74 - TEMPS PARTIEL.....	6
75 - DEFINITIONS : QUELQUES RAPPELS	6

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Organisation du travail	Référence au plan de classement PX 3	Page 2/8
---------------------------	---	---	-------------------------------

7 - ORGANISATION DU TRAVAIL

Convention commune Voir le BRH 2000 RH 22 du 19.04.2000 classé à la rubrique Annexe au PS des dossiers de principe.

71 - DUREE DU TRAVAIL

Article 36 de la convention commune

Régime et durée de travail, amplitude journalière

Le régime et la durée de travail, précisés par le règlement intérieur affiché dans chaque établissement ou service d'affectation, s'appliquent à l'ensemble des personnels, fonctionnaires ou agents contractuels.

Il en est de même en ce qui concerne l'amplitude journalière maximale.

Convention commune

72 - TRAVAIL DE NUIT - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES

Article 39 de la convention commune Avenant à la convention Commune

A) Travail de nuit ou le jour de repos hebdomadaire

Les dispositions relatives au travail de nuit (horaires, modalités, indemnités) sont celles prévues par les exploitants pour l'ensemble de leur personnel.

*BRH 2007 RH 68 du 05.04.07
BRH 2007 RH 113 du 03.07.07*

Le taux de l'indemnité horaire pour travail de nuit, porté à 1,50 € à compter du 1er avril 2007, est majoré de 0,50 € bruts par heure travaillée entre 0 h 00 et 06 h 00, à compter du 1er juillet 2007, pour les personnels dont le régime de travail prévoit une prise de service entre 0 h 00 et 06 h 00, à compter du 1er juillet 2007, pour les personnels dont le régime de travail prévoit une prise de service entre 21h 30 et 04h 00.

Ce taux désormais unique regroupe « l'indemnité horaire pour travail normal de nuit », la « majoration spéciale pour travail intensif » ainsi que « l'indemnité complémentaire pour sujétions particulières ».

Un seul code élément selon le type de statut devra être utilisé pour la saisie de cette indemnité dans le système d'information :

- 5820 pour les salariés sous convention commune, correspondant au code rubrique SIGP 438

Article 31 de la convention commune

De même, le travail effectué le jour de repos hebdomadaire est soit indemnisé, soit compensé.

B) Jours fériés (cf. chap. 4 art. 3 du présent Recueil)

Les dispositions relatives aux jours fériés au sein de chaque exploitant sont applicables aux agents contractuels employés sous contrat de travail intermittent. De ce fait, le chômage d'un jour férié, compris dans l'horaire de travail, n'entraînera aucune réduction des salaires.

73 - REGIME D'ASTREINTES

CORP-DRHRS 2008-0124 du 18.07.08

Les modalités de mise en place du régime d'astreintes sont prévues dans l'accord du 30 juin 2008.

Il spécifie également les modalités d'enregistrement dans les systèmes de paie, des astreintes effectuées à compter du 1er juillet 2008.

Les dispositions décrites ci-après s'appliquent à tout le personnel de la Poste, quel que soit son statut et son métier d'appartenance.

Ce texte détermine un régime d'astreintes pour tous les postiers. A ce titre, il se substitue à toutes les dispositions et usages existants en la matière

731 - Définition de l'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

L'astreinte ne se conçoit qu'en dehors de l'entreprise, soit au domicile de l'agent, soit en tout autre endroit où il doit pouvoir être joint et intervenir rapidement.

S'agissant des interventions que l'agent peut être appelé à effectuer pendant l'astreinte et qui constituent du temps de travail effectif, celles-ci peuvent être effectuées :

- dans l'entreprise, sur le lieu de travail habituel de l'agent,
- dans un autre lieu que les locaux de l'entreprise (chez le client, dans des installations extérieures à l'entreprise, au domicile de l'agent, etc.) en fonction des directives de l'employeur.

732 - Champ d'application

Compte tenu de l'activité spécifique de l'entreprise, des astreintes sont mises en place pour les personnels dont les fonctions sont indispensables notamment pour assurer la continuité du service, la maintenance, la sécurité, la santé, la logistique et l'informatique.

Chaque Métier pourra préciser les fonctions, services et domaines pouvant être soumis à des astreintes.

733 - Modalités d'organisation des astreintes

7331 - Les périodes d'astreintes

Les périodes pendant lesquelles des astreintes sont susceptibles d'être réalisées sont les suivantes :

Type de forfait	Définition du forfait
Forfait « court » de semaine	De 1 à 3 heures d'astreintes en jour de semaine (du lundi au vendredi)
Forfait « court » de samedi	De 1 à 3 heures d'astreintes le samedi
Forfait « court » de dimanche ou jour férié	De 1 à 3 heures d'astreintes le dimanche ou un jour férié
Forfait « nuit »	De la fin de vacation J au début de vacation J+1
Forfait « samedi »	De la fin de vacation du vendredi au dimanche 6 h
Forfait « dimanche et jours fériés »	Du dimanche 6h au lundi début de vacation, ou Du jour férié 6h au lendemain début de vacation

7332 - Programmation

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque agent concerné 15 jours calendaires à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, et, dans ce cas, sous réserve que l'agent en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Les personnes susceptibles d'être sollicitées pour effectuer une astreinte seront préalablement consultées par le manager.

Après information collective et dialogue avec les équipes, la désignation des agents d'astreinte sera effectuée par le responsable du service parmi les agents présentant les compétences requises, selon un roulement permettant d'éviter que les mêmes collaborateurs ne soient systématiquement sollicités, et en prenant en considération, dans toute la mesure permise par les nécessités du fonctionnement du service, les contraintes notamment familiales des personnels.

Cette programmation devra respecter le fait qu'un agent ne devrait pas, sauf circonstances exceptionnelles, être d'astreinte plus de deux (2) semaines civiles par mois et dix huit (18) semaines civiles par an. La Poste s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de porter, dans toute la mesure du possible, ce maximum de dix huit (18) semaines par an à quinze (15) semaines au bout de deux ans d'application de l'accord pour les personnels qui effectueraient régulièrement des semaines entières d'astreintes.

7333 - Modalités d'exécution

La Poste met à disposition des agents pendant la durée de l'astreinte, les moyens nécessaires et adaptés pour assurer l'astreinte et la (ou les) éventuelle(s) intervention(s) (téléphone portable, ordinateur portable, ...) au regard notamment des exigences propres à certaines fonctions en matière de sécurité et des spécificités des activités susceptibles d'être concernées par un régime d'astreinte.

Chaque métier définira après concertation avec les organisations syndicales, les modalités d'exécution des astreintes.

7334 - Astreintes, interventions et durée de travail

Les périodes d'astreinte, qui ne constituent pas du temps de travail effectif, ne rentrent pas dans le décompte de la durée du travail pour l'application de la réglementation des heures supplémentaires.

La réglementation sur la durée du travail et les temps de repos (quotidiens et hebdomadaires) doit être respectée en cas d'intervention de l'agent dans le cadre d'une astreinte.

Les temps consacrés à effectuer une intervention ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée totale du travail effectif au-delà des durées maximales du travail journalière et hebdomadaire.

734 - La compensation financière des périodes d'astreintes et le paiement des temps d'intervention

7341 - La compensation financière des astreintes

Les périodes d'astreinte sont compensées, indépendamment des heures de travail effectif, sous forme financière, en application des dispositions suivantes :

Nature du forfait	Compensation
Forfait « court » de semaine	5,00 €
Forfait« court » de samedi	10,00 €
Forfait« court » de dimanche ou jour férié	20,00 €
Forfait « nuit »	40,00 €
Forfait « samedi »	100,00 €
Forfait «dimanche et jours fériés»	120,00 €

En outre, il est prévu une majoration de ces forfaits permettant de répondre à des besoins spécifiques et/ou occasionnels comportant des enjeux sensibles, conduisant à une récurrence des sollicitations ou justifiée par le contexte particulier de l'astreinte (contraintes d'activité, déploiement d'un projet stratégique, ...).

Chaque métier définira le dispositif de taux applicable (normal ou majoré) selon ses besoins.

Le montant d'indemnisation des différents forfaits est alors le suivant :

Nature du forfait	Compensation
Forfait « court » de semaine	10,00 €
Forfait« court » de samedi	15,00 €
Forfait« court » de dimanche ou jour férié	30,00 €
Forfait « nuit »	60,00 €
Forfait « samedi »	130,00 €
Forfait «dimanche et jours fériés»	160,00 €

Ces montants sont exprimés en euros bruts.

L'application des forfaits courts ne peut aboutir à payer plus que le forfait prévu pour la journée entière.

Les forfaits peuvent être cumulés lorsque la durée d'astreinte excède trois (3) heures.

Toutefois, cette modalité ne doit pas conduire à une indemnisation inférieure ou supérieure à celle correspondant au forfait qui serait normalement adapté pour la période totale d'astreinte considérée.

S'agissant des astreintes effectuées au titre d'un projet stratégique, dès l'instant où celui-ci fait intervenir plusieurs directions relevant de différents métiers et qu'une direction décide d'appliquer les taux majorés, l'ensemble des autres directions devra appliquer les mêmes majorations.

7342 - Temps d'intervention au sein d'une période d'astreinte

L'intervention débute dès que l'agent est appelé à intervenir et se termine à la résolution de l'incident ou à son retour à son domicile ou à proximité en cas de déplacement sur site d'intervention.

Le temps passé en intervention est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les trajets effectués par l'agent pour se rendre sur un lieu d'intervention sont inclus dans le temps de travail.

Les trajets effectués par l'agent pour se rendre sur un lieu d'intervention seront indemnisés selon les dispositions en vigueur à La Poste concernant le remboursement des frais de déplacements.

En cas d'utilisation du véhicule personnel pour intervenir, le responsable de service et l'agent devront s'assurer que toutes les autorisations préalables d'utilisation du véhicule personnel ont été dûment renseignées et signées.

735 - Suivi des astreintes

Chaque fin de mois, il sera remis à tous les agents concernés un document récapitulant les astreintes (nombre et type de forfait) effectuées au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Le double de ce document est conservé par La Poste pendant une durée d'un an.

736 - Saisie des astreintes effectuées dans les systèmes de paie à partir du 1^{er} juillet 2008

Jusqu'à activation des codes éléments permettant de saisir dans les systèmes d'information de paie, les astreintes effectuées sur les forfaits précédemment définis, il est demandé à chaque métier de tenir sur un système à part (Excel, Word, ...) les astreintes effectuées par agent, par mois et par type de forfait.

A la fin de chaque mois, une saisie unique sur le code IEV « 7370 – Astreinte », pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public, ou le code IEV « 82E - Astreinte » pour les salariés, devra être faite par agent et par mois.

74 - TEMPS PARTIEL

BRH 2004 RH 113
du 08.12.2004

Cf. la durée du travail et sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois comprenant des mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel (cf. recueil PX 1).

Cf. Art. 37 de la Convention Commune.

75 - DEFINITIONS : QUELQUES RAPPELS*

BRH 2000 RH 22
du 19.04.2000
extraits

• DHT légale

La durée du travail est fixée par le législateur à 35 h par semaine à compter du 1^{er} janvier 2000 (loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et n° 2000-37 du 19 janvier 2000).

La durée hebdomadaire de travail maximale est de :

- 48 heures de travail effectif au cours d'une semaine,
- 44 heures de travail effectif au cours d'une période quelconque 12 semaines consécutives.

• DHT réglementaire à La Poste

La DHT réglementaire à La Poste est la durée hebdomadaire en vigueur dans les établissements de La Poste. Elle peut être égale à la DHT légale (35 h) ou inférieure à la DHT légale (exemple : 32 heures en nuit).

La DHT réglementaire applicable est indiquée dans le règlement intérieur de l'entité.

• Jours ouvrables

Sont réputés jours ouvrables tous les jours de la semaine, à l'exclusion du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et du 1^{er} mai :

- les jours fériés autres que le 1^{er} mai sont les jours ouvrables s'ils sont habituellement travaillés dans l'entreprise et des jours non ouvrables s'ils sont habituellement chômés dans l'entreprise.

• Jours ouvrés

Les jours ouvrés sont les jours normalement travaillés par l'ensemble des salariés dans l'entreprise ou l'établissement, compte tenu de la répartition de l'horaire de travail sur la semaine. **Les jours de repos de cycle, positionnés sur des jours d'ouverture de l'établissement, sont des jours ouvrés.**

• Cycle de travail

Le cycle de travail est la période de 2 ou plusieurs semaines à l'issue de laquelle la DHT est en moyenne au plus égale à 35 h (la moyenne hebdomadaire de 35 heures du cycle de travail est la base de calcul des heures supplémentaires).

NDS n° 11 du 05.02.02 §
2

• Les repos de cycle dans le temps de travail

Chaque jour de travail se caractérise par la durée journalière de travail inscrite au tableau de service.

Les jours de repos de cycle sont des jours ouvrés insérés dans l'organisation du travail.

Toute absence, quelle qu'en soit la nature (congrés annuels, ASA, grèves, congés de maladie...), est sans incidence sur la programmation des repos de cycle qu'elle intervienne sur un jour ouvré travaillé ou non.

* Pour avoir une information complète, se reporter au dossier de principe Annexe au PS

Une seule exception à ce principe : le jour férié tombant un jour de repos de cycle dans les services ne travaillant pas les dimanches et jours fériés. En effet, lorsque dans ces services, un jour férié tombe un jour de repos de cycle, une compensation sous forme de repos compensateur (pour les fonctionnaires) ou de repos compensateur de remplacement (pour les agents contractuels) sera attribuée pour une durée légale à 35 heures divisées par le nombre hebdomadaire de jours ouvrés du service.

Si l'agent est en formation sur tout ou partie de son repos de cycle, l'intégralité des heures effectuées pendant la totalité du cycle de travail sera évaluée et en cas de dépassement de la DHT, il sera fait application des dispositions relatives aux heures complémentaires ou supplémentaires.

• **Amplitude journalière de travail**

L'amplitude journalière de travail est définie comme le temps compris entre l'heure de début et l'heure de fin de la journée de travail.

Elle correspond au nombre d'heures séparant le début de la première vacation de la fin de la dernière vacation de la journée.

L'amplitude se distingue de la durée journalière de travail effectif par le fait qu'elle inclut la ou les intervactions qui ne sont pas comprises dans le temps de travail.

A La Poste, le règlement d'établissement (BRH doc. RH 52 du 23 avril 1997 - art. 5) fixe l'amplitude journalière maximale à 11 heures pour tous les agents, sauf dispositions applicables aux conditions de service particulières ; la particularité de ces conditions de service est négociée au plan local (en tout état de cause, l'amplitude maximale ne peut excéder 13 heures).

• **Repos journalier**

Le règlement d'établissement prévoit que tout agent bénéficie d'un temps de repos minimum de 11 heures consécutives par période de 24 heures (BRH, doc. 52 du 23 avril 1997, art. 5).

• **Durée journalière de travail effectif**

Une journée de travail peut être composée d'une ou plusieurs vacations dont le total représente la durée journalière de travail effectif, c'est-à-dire la durée journalière de travail telle qu'elle est prévue au règlement intérieur de l'établissement ou dans l'organisation de service.

Une vacation est une période de travail effectif continue avec une heure de début et une heure de fin. Cette période ne peut être interrompue que par une pause.

L'article L. 212-1 du Code du travail limite à 10 heures par jour la durée journalière du travail effectif.

DORH DPP	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Acomptes sur rémunération, avances sur indemnités représentatives de frais et primes diverses	Référence au plan de classement PX 3	Page 1/3
-------------	--	---	------------------------

Guide Mémento – Recueil PX3
Acomptes sur rémunération,
avances sur indemnités représentatives de frais et primes diverses

SOMMAIRE

8 - ACOMPTES SUR REMUNERATION, AVANCES SUR INDEMNITES REPRESENTATIVES DE FRAIS ET PRIMES DIVERSES	2
81 - ACOMPTES SUR TRAITEMENTS OU SALAIRES	2
811 - Définition de l'acompte.....	2
812 - Bénéficiaires	2
813 - Ex-agents relevant de l'application paie horaire	2
82 - AVANCES SUR INDEMNITES REPRESENTATIVES DE FRAIS ET PRIMES DIVERSES	2
83 - SUIVI DES CREANCES DE PERSONNEL	3

8 - ACOMPTES SUR REMUNERATION, AVANCES SUR INDEMNITES REPRESENTATIVES DE FRAIS ET PRIMES DIVERSES

81 - ACOMPTES SUR TRAITEMENTS OU SALAIRES

811 - Définition de l'acompte

L'acompte est le paiement anticipé de la partie du traitement ou du salaire du mois correspondant au travail déjà effectué à la date où le salarié formule sa demande. Cet acompte est à valoir sur la rémunération mensuelle qui sera servie en fin de mois.

BRH 1995 RH 17
du 12.04.95 art. 1

812 - Bénéficiaires

Tout salarié de La Poste dont les émoluments sont liquidés sur une base soit mensuelle, soit horaire, peut solliciter le versement d'un acompte auprès du chef de l'établissement (ou du chef de service) dont il dépend et où il exerce ses fonctions dans la mesure où il se trouve affecté par l'une des circonstances prévues par la réglementation.

Les circonstances pouvant justifier l'octroi d'un acompte, la procédure mise en œuvre sont décrites dans le BRH 1995 RH 17 du 12 avril 1995 figurant dans le guide Mémento Recueil PS, chapitre PS-I.2.

813 - Ex-agents relevant de l'application paie horaire

S'agissant des **agents relevant de l'application paie horaire** pour lesquels la liquidation des émoluments intervient vers le 11 du mois M + 1, un acompte doit **obligatoirement** être versé à la **fin du mois M**, sauf refus exprès écrit de l'agent, d'un montant correspondant aux **droits à rémunération nette ouverts** durant le mois, diminué des oppositions et autres retenues éventuelles (trop versés, remboursement de prêts ...).

N.B. : *ce montant maximum ne tient pas compte des situations personnelles pouvant affecter la rémunération (oppositions...)*

BRH 1995 RH 17
du 12.05.95 § 132

A compter du 20 octobre 1997, les agents contractuels de niveau ACC11, ACC12 et ACC21 utilisés sous contrat à durée déterminée n'excédant pas deux mois calendaires seront gérés en GEPAX et payés par l'application Paie Mensuelle Convention selon les dispositions figurant dans la note technique RH n° 97.048 du 13 octobre 1997.

FRHD 97.35
du 20.01.97

Comme dans l'application Paie Horaire, ces agents compte tenu de leur utilisation seront payés après service fait, le versement des rémunérations intervenant le 20 du mois M + 1.

Dans ces conditions, la procédure d'acomptes sur rémunération des agents relevant de l'application paie horaire prévue au précédent alinéa leur est applicable. Il est rappelé que le montant de l'acompte versé obligatoirement, sauf refus exprès de l'agent, correspond aux droits à rémunération nets ouverts durant le mois diminué des oppositions et autres retenues éventuelles.

Enfin, il est précisé que l'instruction du 12 avril 1995 fera l'objet d'une actualisation début 1998 (BRH 1995 RH 17), dès lors que l'application Paie Horaire sera devenue inactive.

82 - AVANCES SUR INDEMNITES REPRESENTATIVES DE FRAIS ET PRIMES DIVERSES

Définition de l'avance

L'avance est une somme versée à valoir sur les droits à indemnités attachés à des services qui n'ont pas encore été faits.

BRH 1995 RH 17
du 12.05.95 art. 2

**Acomptes sur rémunération, avances
sur indemnités représentatives
de frais et primes diverses**

Lorsque la somme est versée à un moment où les services sont partiellement rendus, elle reste dénommée "avance" bien qu'elle ait en partie un caractère juridique d'acompte.

N.B. : le montant des avances accordées est toujours arrondi à la dizaine d'euros inférieure. Les conditions d'octroi et la procédure de mise en oeuvre sont décrits dans le BRH 1995 RH 17 du 12 avril 1995 figurant dans le Guide Mémento Recueil PS, chapitre PS-I.2.

83 - SUIVI DES CREANCES DE PERSONNEL

Cf. L. Circ. PO/DOIGRH/MG/05/97 du 24/12/97 figurant dans le Guide Mémento Recueil PS, chapitre PS-I.2

Cf. CORP-DORH-2011-0051 du 22 février 2011