



LA POSTE

Direction des Ressources Humaines
et des Relations Sociales

Economie RH et ressources

Destinataires

Tous services

Contact

Correspondants RH Métiers

Tél :

Fax :

E-mail :

Date de validité

A partir du 01/01/2014

Annulation de

BRH CORP-DRHRS-2013-0020 du
01/02/2013

Paiement de la Part variable : principes généraux



Bulletin Ressources
Humaines

OBJET :

La présente décision, qui annule et remplace la décision n°2013-0020 du 1er février 2013 (BRH : CORP-DRHRS-2013-0020), a pour objet de définir les principes généraux d'attribution et de paiement de la part variable au titre de l'année N-1 aux personnels occupant des fonctions de niveau II-3 à IV-A.

Elle sera complétée par des instructions ou notes de service émanant des directions de métiers et d'activités, précisant les modalités d'attribution et de répartition de la part variable pour leur domaine respectif.

REFERENCES :

- Décision n° 510 du 3 avril 1995 (BRH 1995 RH14, page 123, repris au chapitre 2 du guide mémento – recueil PS II),
- Décision n° 117-07 du 27 avril 2006 (BRH 2006 RH49),
- Décision n°2013-0104 du 25 mars 2013 (BRH : CORP-DRHRS-2013-0104).

Sylvie François

X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret

Références : CORP-DRHRS-2014-0027 du 17 février 2014

Domaine : RESSOURCES HUMAINES

Rubrique : Rémunération / Indemnités

Sous Rubrique : Indemnités / Primes / IEV PS II-2, PX 3, PXb 3



Sommaire	Page
1. DEFINITION DE LA PART VARIABLE	3
2. BENEFICIAIRES DE LA PART VARIABLE	3
<i>2.1 LES AGENTS DE LA CHAINE COMMERCIALE ET LES ENCADRANTS EN BUREAU DE L'ENSEIGNE DU NIVEAU II.3 AU NIVEAU IV-A (LISTE DES FONCTIONS DEFINIE PAR LES DIRECTIONS DE METIERS)</i>	3
<i>2.2 LES AUTRES PERSONNELS DU NIVEAU II.3 AU NIVEAU IV-A</i>	3
3. PROCEDURES D'ATTRIBUTION DE LA PARTICIPATION AU DEVELOPPEMENT	4
<i>3.1 DECISION D'OCTROI</i>	4
<i>3.2 MONTANT ATTRIBUABLE</i>	4
<i>3.3 MODALITES D'ATTRIBUTION ET MAXIMA ATTRIBUABLES AU TITRE DE LA PARTICIPATION AU DEVELOPPEMENT DE LA POSTE (SAUF FONCTIONS SOUS FEUILLE DE ROUTE).</i>	5
<i>3.4 CAS PARTICULIERS</i>	6
4. CALENDRIER DES OPERATIONS	9



LA POSTE

Paiement de la Part variable : principes généraux

1. DEFINITION DE LA PART VARIABLE

Il est rappelé que la part variable est composée de deux éléments :

- la participation au développement de La Poste,
- le commissionnement ou la Rémunération Variable Bancaire (RVB).

La part variable vise à reconnaître la part contributive et l'implication des personnels éligibles dans le développement de La Poste. Elle rémunère le niveau d'atteinte des objectifs. 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 de résultats collectifs, dénommée part collective.

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

2. BENEFICIAIRES DE LA PART VARIABLE

Les personnels concernés sont les fonctionnaires, salariés et agents contractuels de droit public occupant des fonctions relevant des niveaux II.3 à IV.A, ou mis à disposition d'une organisation professionnelle ou du secteur associatif ou d'un groupement d'intérêt, sous réserve de la connaissance d'un rattachement de poste à jour dans le système de gestion informatique.

2.1 LES AGENTS DE LA CHAÎNE COMMERCIALE ET LES ENCADRANTS EN BUREAU DE L'ENSEIGNE DU NIVEAU II.3 AU NIVEAU IV-A (LISTE DES FONCTIONS DÉFINIE PAR LES DIRECTIONS DE MÉTIERS)

Ils perçoivent la part variable exclusivement au travers du commissionnement ou de la Rémunération Variable Bancaire. Les critères d'attribution du commissionnement ou de la Rémunération Variable Bancaire sont fixés par des instructions spécifiques définies par les directions de métiers.

2.2 LES AUTRES PERSONNELS DU NIVEAU II.3 AU NIVEAU IV-A

Leur part variable est constituée de la participation au développement de La Poste. Si ces personnels, dont la fonction n'est pas essentiellement commerciale, ont perçu sur l'année de référence (année au titre de laquelle la part variable est versée) du commissionnement « occasionnel ou collectif », ce commissionnement est considéré comme une avance sur leur part variable.



LA POSTE

Paiement de la Part variable : principes généraux

3. PROCEDURES D'ATTRIBUTION DE LA PARTICIPATION AU DEVELOPPEMENT

3.1 DECISION 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'attribution 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. Il est rappelé que cette participation au développement de La Poste valorise le niveau d'atteinte des objectifs préalablement fixé dans le cadre de l'entretien d'évaluation annuel (sauf cas particulier prévu dans le paragraphe 3.4).

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 participation au développement de La Poste sera payée en un seul versement, et pour le montant global attribué.

3.2 MONTANT ATTRIBUABLE

La participation au développement de La Poste est liée à la fonction détenue et non au niveau de classification du grade.

Le montant 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.

Les maxima autorisés, différents selon le type de fonction exercée, sont indiqués au paragraphe 331 ci-après.

Pour les agents qui changent de fonction et/ou de métier en cours d'année, 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 (budgets prévus) pour chacune de ces fonctions. Il doit donc se rapprocher de l'ancien N+1 du collaborateur afin d'évaluer la performance réalisée dans la précédente fonction et/ou le métier quitté.

Dans le souci de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il est demandé aux managers d'attribuer le niveau moyen de contribution au développement de La Poste pour la période d'absence liée à la



LA POSTE

Paiement de la Part variable : principes généraux

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 de référence, sauf pour ceux ayant exercé une fonction commerciale une partie de l'année de référence (voir le paragraphe 34 « cas particuliers » ci-après).

3.3 MODALITES D'ATTRIBUTION ET MAXIMA ATTRIBUABLES AU TITRE DE LA PARTICIPATION AU DEVELOPPEMENT DE LA POSTE (SAUF FONCTIONS SOUS FEUILLE DE ROUTE).

Pour chacune des composantes de la participation au développement de la Poste, les modalités d'attribution (répartition, seuils d'initialisation, critères...) sont définies par les directions de métiers.

3.3.1 Maxima attribuables

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

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

(*) Sauf fonctions sous feuille de route

(**) Voir la définition de la rémunération de base dans la décision 166-05 du 15 juin 2007 (BRH 2007 RH 111)



LA POSTE

Paiement de la Part variable : principes généraux

3.3.2 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 (pourcentages correspondant à une cible théorique- parts individuelle et collective à objectifs atteints).

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 (sous réserve des cas de proratisation liés au changement de fonctions de type commercial, de départ en dispositif de fin de carrière aménagée...).

3.3.3 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.

3.4 CAS PARTICULIERS

Les agents de la chaîne commerciale et les encadrants en bureau de l'Enseigne qui ont quitté ces fonctions au cours de l'année de référence, et les agents nommés en cours de cette même année sur des fonctions de la chaîne commerciale

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 ou rémunération variable bancaire 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 la (ou des) fonction(s) non commerciale(s) tenues durant l'année.



LA POSTE

Paiement de la Part variable : principes généraux

Le montant du commissionnement ou de la rémunération variable bancaire qu'ils ont perçu du 1er janvier au 31 décembre de l'année de référence au titre de leur(s) fonction(s) commerciale(s) n'est pas déduit de la somme qui leur sera allouée au titre de la participation au développement de La Poste.

Pour les personnels qui ont quitté une fonction relevant de la chaîne commerciale au cours du dernier semestre de l'année précédant l'année de référence, et qui, de ce fait, ont perçu du commissionnement ou de la rémunération variable bancaire sur l'année de référence au titre de leur ancienne fonction commerciale, seul le commissionnement ou la rémunération variable bancaire perçu(e) au titre de l'année de référence sera considéré comme avance sur la somme qui leur sera allouée au titre de la part variable. En effet, leur nouvelle fonction, classée non commerciale, ne peut générer que du commissionnement « occasionnel ou collectif ».

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

Ils sont éligibles au bénéfice de la participation au développement de La Poste pour la période d'exercice de leurs fonctions opérationnelles. Les périodes d'activité de conseil des dispositifs de fin de carrière n'ouvrent pas droit à la participation au développement de La Poste.

Il appartient au chef de service d'estimer le montant de participation au développement de La Poste à leur verser :

- Pour la part individuelle, en fonction du degré d'atteinte des objectifs et de la période d'exercice de fonctions opérationnelles,
- Pour la part collective uniquement en fonction de la période d'exercice de fonctions opérationnelles.

Agents mis à la disposition des organisations professionnelles

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

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

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.



LA POSTE

Paiement de la Part variable : principes généraux

- Pour les agents rattachés à une fonction technique « secteur associatif », la gestion de l'enveloppe constituée sur la même base que les autres agents est assurée par la D.N.A.S qui, depuis le 1er 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. Le budget est alloué à la DNAS, les sommes mises en paiement par le NOD de rattachement n'entrent pas en compte dans son budget.
- Les agents relevant d'un groupement d'intérêt sont gérés par leur direction de tutelle.

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.

Les personnels des niveaux de fonction II.3 à III.3 ayant touché du commissionnement « occasionnel ou collectif » durant l'année de référence

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 331.

Situation des cadres supérieurs du Groupe-A en distorsion fonctionnelle

Les cadres supérieurs du groupe A, quel que soit leur statut, tels que définis dans la circulaire 355-02 du 21 décembre 2006 (BRH 2007 RH 13) qui sont positionnés sur une fonction inférieure à leur classification après avoir tenu des fonctions de groupe A bénéficient du maintien de la part variable à la moyenne perçue sur les 3 dernières années avant le passage d'une fonction de groupe A vers une fonction de niveau inférieur, et ce, pendant une durée d'un an.

Cette garantie est reconduite une année supplémentaire si la distorsion fonctionnelle n'a pu être résolue dans le délai d'un an en raison de l'absence de proposition de poste.

Si au-delà de cette période et malgré une ou plusieurs propositions, la distorsion perdure, une dégressivité de 50% sera opérée sur l'année suivant la période de maintien à 100%.

La Poste réaffirme son engagement de résoudre ces situations et de proposer aux personnes des solutions d'orientation correspondant à leur niveau.



LA POSTE

Paiement de la Part variable : principes généraux

Les modalités d'attribution sont celles définies dans la décision n°2013-0104 du 25 mars 2013 (BRH CORP-DRHRS-2013-0104).

4. CALENDRIER DES OPERATIONS

La part variable mise en paiement correspond aux résultats de l'année précédente. Le paiement pourra intervenir dès lors que les entretiens d'appréciation auront été réalisés.

Le calendrier précis sera établi par chaque métier.

Les difficultés d'application que pourrait soulever la présente décision devront être remontées aux Directions des Ressources Humaines de chaque métier.