

année
2007

service
drhrs/erh

téléphone

document
RH 111
permanent

décision n° 166-05 - du 15 juin 2007

Principes et modalités de rémunération des personnels relevant de la classe IV Groupe A.

Références : Décision n° 355-17 du 21 décembre 2006 portant organisation de la nouvelle classification des niveaux de la classe IV (*Bulletin La Poste – 2007 doc. CAB/CJF 6*)
Décision n° 96-20 du 6 avril 2007 (*Bulletin La Poste – 2007 doc. CAB/CJF 13*)

L'instauration d'une nouvelle gestion des cadres supérieurs 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*).

annot. GM

fiche tech.

classement

recueil

diffusion interne
à La Poste

07-2007

PS

PS I
PS II.1
PS II.2

B

1. 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.

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, pour les fonctionnaires, elle comprend le complément Poste, le traitement indiciaire et les éventuels différentiels.

NB : pour la mise en œuvre de ce principe aux fonctionnaires, voir l'annexe à la présente décision.

2. Les principes de ce nouveau dispositif

21. Principe de détermination de la rémunération par l'emploi repère 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.

22. Principe de globalité et d'annualité de l'évolution de la rémunération.

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} juillet¹.

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.

Pour les fonctionnaires, l'instauration du principe de globalité de la rémunération rend caducs les textes antérieurs relatifs aux champs de normalité des rémunérations de référence et de compléments Poste.

3. L'intégration dans les plages de rémunération lors de l'initialisation du nouveau système de rémunération du 1^{er} juillet 2007

Elle se déroule en 2 phases

31. Détermination de la rémunération de base avant intégration - Phase 1

Tous les personnels relevant du groupe A se verront déterminer une rémunération de base au 30 juin 2007. Cette rémunération sera :

¹ La revalorisation du point de la fonction publique et/ou les avancements d'échelon entraînent donc par compensation pour les fonctionnaires une diminution du complément poste sans que le montant de la rémunération nette n'en soit modifié.

- Pour les fonctionnaires, la somme du :
 - traitement indiciaire sur la base de l'indice détenu au 30 juin 2007
 - complément Poste détenu au 30 juin 2007 complété éventuellement de l'indemnité de chargé de fonction
 - des éventuels différentiels détenus au 30 juin 2007
- Pour les salariés, leur salaire annuel de base au 30 juin 2007

32. la rémunération de base d'intégration à l'initialisation du groupe

A - Phase 2

- Cas général

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

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

Le complément Poste des fonctionnaires ou la rémunération de base des salariés sera revalorisé(e) du montant nécessaire à l'atteinte du minimum de la plage de rémunération lié à la fonction occupée lors de la revalorisation 2007 (à effet du 1^{er} juillet 2007) 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 2008).

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

La rémunération qu'ils détiennent au 30 juin 2007 sera maintenue en l'état.

4. L'évolution de la rémunération de base au sein du groupe A

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 rémunération².

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.

- 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 des accès au niveau ES1 et à la position ICS3A.

L'accès au statut d'ES1 (fonctionnaires) ou d'ICS IIIA (salariés) s'effectue dans le cadre de la gestion managériale des activités et des compétences de chaque cadre

² Sauf décision exceptionnelle du ressort de chaque Métier.

supérieur. Le cadre supérieur nommé ES1 ou 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 Siègle.

5. L'évolution de la rémunération de base en cas de promotion vers le groupe A

51. 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'accompagnera 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.

Pour les fonctionnaires, cette garantie se met en œuvre par l'application des tableaux de correspondance et par l'ajustement du complément Poste.

52. 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 §2.

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.

6. L'évolution de la rémunération de base 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 1er 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.

7. L'évolution de la rémunération de base en cas de prise d'un poste ne relevant pas des groupe A, B et 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.

8. Textes abrogés

Tous les textes antérieurs relatifs à la rémunération des cadres supérieurs comportant des dispositions contraires aux principes définis par la présente note sont abrogés.

Foucauld LESTIENNE

annexe

Annexe

Incidences des avancements d'échelons ou de la revalorisation du point fonction publique pour les fonctionnaires.

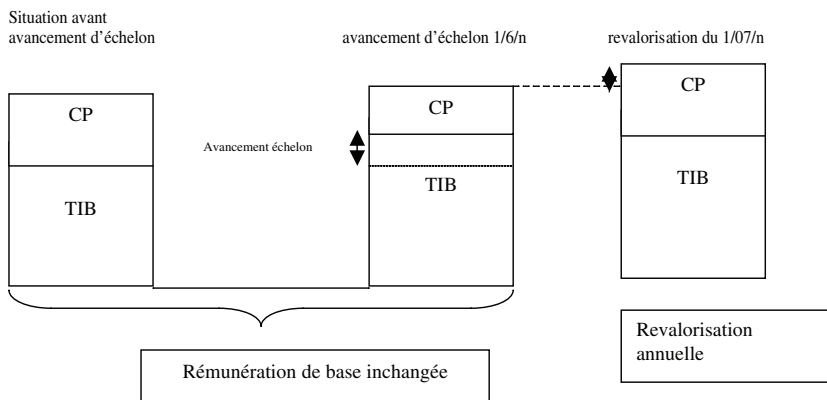
Chaque année, à l'issue de l'entretien annuel « les 4 temps du management- temps2 » est fixé le niveau de revalorisation de la rémunération individuelle (cf § 32-2). Plusieurs cas de figure peuvent se produire en fonction ou non de l'intervention d'un avancement d'échelon.

1) Revalorisation avec avancement d'échelon :

Deux exemples permettent de définir plus précisément la procédure.

- Premier cas (l'avancement d'échelon a lieu avant la revalorisation de la rémunération, le 1^{er} juin par exemple).

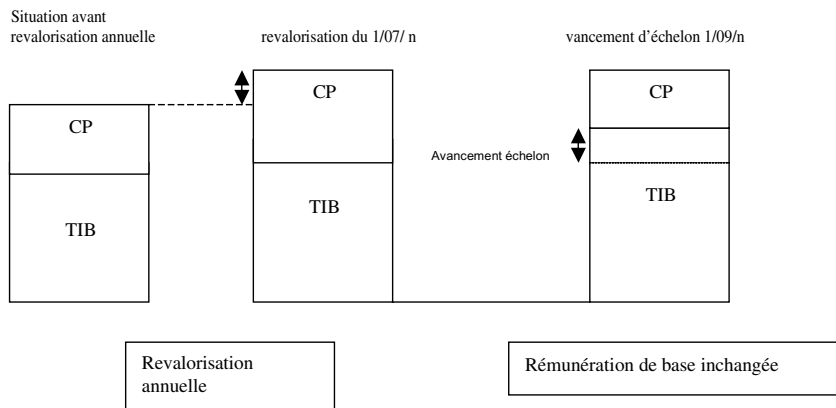
L'avancement d'échelon entraîne une baisse correspondante du complément Poste tout en maintenant la rémunération nette globale. Le 1^{er} juillet la revalorisation de la rémunération conduit à augmenter le complément Poste de l'intéressé du montant fixé dans les conditions du §32.



- Deuxième cas (l'avancement d'échelon a lieu au 1^{er} septembre).

au cours de l'entretien annuel « les 4 temps du management- temps2 », il est prévu une augmentation de la rémunération du cadre supérieur,

- au mois de juillet la revalorisation a lieu : la rémunération est revalorisée par augmentation du complément Poste.
- le 1^{er} septembre, l'intervention de l'avancement d'échelon entraînera la revalorisation de la composante indiciaire et la diminution du complément Poste, la rémunération nette globale restant inchangée.



Le traitement de l'incidence de la revalorisation de la valeur du point d'indice est analogue au processus d'avancement d'échelon décrit ci-dessus.

2) Revalorisation sans avancement d'échelon :

La revalorisation de la rémunération de base intervient à compter du 1er juillet et entraîne une augmentation du complément Poste.

I M P R I M E R I E N A T I O N A L E

7 004961 1