



LA POSTE

Direction des Ressources Humaines et
des Relations Sociales,
Direction de L'économie RH
Politique de rémunération et de rétribution

Destinataires

Tous services

Contact

Tél :
Fax :
E_mail:

Date de validité

A partir du 01/07/2015

COMPLEMENT DE REMUNERATION



Bulletin Ressources
Humaines

**OBJET : MISE EN ŒUVRE DU COMPLEMENT DE REMUNERATION A
LA POSTE**

DATES CLES :

- ACCORD INSTITUANT UN COMPLEMENT DE REMUNERATION
DU 5 FEVRIER 2015
- MISE EN ŒUVRE AU 1ER JUILLET 2015

Le 5 février 2015, La Poste et les organisations syndicales CGT, CFDT, CFTC CGC et UNSA ont signé un accord instituant un Complément de Rémunération à La Poste.

Par cet accord majoritaire, La Poste et ses partenaires sociaux ont souhaité simplifier et améliorer une partie significative de la rémunération des postiers.

En effet, Le Complément Poste était un dispositif ancien et complexe qui a pu entraîner des incompréhensions et des interrogations pour certains postiers.

Il a donc été décidé de faire évoluer l'actuel Complément Poste vers un nouveau système :

- un Complément de Rémunération, identique pour tous selon le niveau de fonction. Son montant peut être revalorisé lors des négociations salariales annuelles.

X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret

Références : CORP-DRHRS-2015-0130 du 02 juin 2015

Domaine : RESSOURCES HUMAINES

Rubrique : Rémunération / Indemnités

Sous Rubrique : PS-I.1 / PX 3 / PXb 3



LA POSTE

COMPLEMENT DE REMUNERATION

- une Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle. Cette indemnité sera versée aux agents pour lesquels le montant du Complément Poste actuellement versé est supérieur au montant du Complément de Rémunération,
- un dispositif de maintien en cas de distorsion fonctionnelle suite à réorganisation ou reclassement pour raison de santé ou handicap.

Ces mesures seront mises en place à compter du 1er juillet 2015 pour les agents de classe I à III. Ainsi, à travers ces nouvelles indemnités qui remplacent le Complément Poste, chaque postier a la garantie de percevoir un montant au moins équivalent à son Complément Poste actuel.

L'accord conclu prévoit également le versement d'une mesure spécifique en juin 2015 pour tous les postiers dont le montant est égal à la différence annuelle positive du Complément de Rémunération et du Complément Poste. Pour tous les salariés de niveau de contrat et de poste III-3, cette mesure sera complétée de 300 € (pour un agent à temps complet).

Le présent texte précise les conditions de mise en œuvre de cet accord social et annule et remplace tous les textes antérieurs relatifs au Complément Poste hors les dispositions du BRH 111 de 2007 – Principes et modalités de rémunération des personnels relevant de la classe IV Groupe A.

Sylvie FRANCOIS



Sommaire	Page
1. LES PRINCIPES DE CE NOUVEAU DISPOSITIF	5
2. LES PERSONNELS CONCERNES	5
3. LE DISPOSITIF	5
3.1 COMPLEMENT DE REMUNERATION (CDR)	5
3.2 DIFFERENTIEL PERSONNEL DE COMPLEMENT DE REMUNERATION (DPCR)	8
3.3 INDEMNITE DE CARRIERE ANTERIEURE PERSONNELLE (ICAP)	9
4. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE	10
4.1 A LA BASCULE AU 1^{ER} JUILLET 2015	10
4.2 LORS DE L'EMBAUCHE	10
4.3 LORS DE LA PROMOTION	10
4.4 CAS DES AGENTS REINTEGRES	11
4.5 CAS PARTICULIER DES PERSONNELS OCCUPANT UNE FONCTION DE GROUPE A ET DETENANT TEMPORAIREMENT UN GRADE OU UN NIVEAU DE CONTRAT NON GROUPE A	11
4.6 CAS PARTICULIER DES PERSONNELS PROMUS EN GROUPE A ET DETENANT TEMPORAIREMENT UNE FONCTION NON GROUPE A	11
5. INCIDENCE DES APPRECIATIONS ET ABSENCES	12
6. MESURES SPECIFIQUES POUR L'ANNEE 2014	12
6.1 POUR LES AGENTS POSITIONNES SUR UNE FONCTION DE NIVEAU I-1 A III-3	12



LA POSTE

COMPLEMENT DE REMUNERATION

6.2	<i>POUR LES SALARIES POSITIONNES SUR UNE FONCTION DE NIVEAU III-3</i>	13
7.	LES ACTEURS ET INTERLOCUTEURS	13
<hr/>		
8.	ANNEXE	14
<hr/>		



LA POSTE

COMPLEMENT DE REMUNERATION

1. LES PRINCIPES DE CE NOUVEAU DISPOSITIF

Le Complément de Rémunération est une composante de la rémunération des agents de classe I à III. Il s'ajoute au salaire de base pour les salariés de droit privé ou au traitement indiciaire pour les fonctionnaires ou pour les contractuels de droit public, dès lors qu'ils occupent pleinement un poste de travail.

L'accord du 5 février 2015 vise à définir les règles de détermination du Complément de Rémunération. Cet accord, annule et remplace tous les textes antérieurs relatifs à l'ancien dispositif « Complément Poste » qui existait pour les classes I à III.

2. LES PERSONNELS CONCERNES

Tous les personnels détenant un grade ou un niveau de contrat de niveau I-1 au niveau III-3 à partir du 1^{er} juillet 2015 sont concernés. Sont donc visés tous les personnels de La Poste de ces niveaux dès lors qu'ils occupent pleinement un poste de travail quel que soit leur statut (fonctionnaires, salariés de droit privé et contractuels de droit public).

Les agents des groupes A, B et C sont exclus du dispositif créé, quel que soit le niveau de fonction exercée (ainsi, les agents de grades CS ou niveau de contrat ICS ne sont pas concernés par le nouveau dispositif).

3. LE DISPOSITIF

3.1 COMPLEMENT DE REMUNERATION (CDR)

3.1.1 Définition

Le Complément de Rémunération est une indemnité qui est une composante de la rémunération des agents. Le montant du Complément de Rémunération est déterminé par référence au **niveau de fonction occupée**.

- Cas particulier : Contractuels de droit public

En raison de l'absence de niveau de fonction déterminée pour cette catégorie de personnel, la règle suivante sera appliquée.



Grade de l'agent contractuel de droit public	Niveau de Complément de Rémunération attribuée par défaut
AXAS	Niveau I-2
AXDIS	Niveau I-2
AXBSG	Niveau II-1
ACO2C	Niveau II-3

3.1.2 Les Montants

Les valeurs annuelles du Complément de Rémunération à compter du 1^{er} juillet 2015 sont les suivantes :

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1 ^{er} juillet en €	Salariés		Fonctionnaires	
		Part mensuelle	Part biannuelle	Part mensuelle	Part biannuelle
I-1, I-2	1 783 €	88,08 €	363,02 €	88,08 €	363,02 €
I-3	1 865 €	94,91 €	363,02 €	94,91 €	363,02 €
II-1	1 964 €	103,16 €	363,02 €	103,16 €	363,02 €
II-2	2 140 €	178,33 €		117,83 €	363,02 €
II-3	2 264 €	188,67 €		188,67 €	
III-1	2 445 €	203,75 €		203,75 €	
III-2	2 584 €	215,33 €		215,33 €	
III-3	2 732 €	227,67 €		227,67 €	

3.1.3 Les modalités de versements

Le Complément de Rémunération est versé au prorata du temps d'activité d'un agent considéré comme à temps plein. Concernant l'incidence du temps partiel, le Complément de Rémunération obéit, pour un salarié, aux mêmes règles que son salaire de base et pour un fonctionnaire ou un contractuel de droit public aux mêmes règles que son traitement indiciaire.

3.1.3.1 Les fonctionnaires

Le Complément de Rémunération est versé par douzième chaque mois pour les personnels occupant **une fonction de niveau II-3 à III-3**.



LA POSTE

COMPLEMENT DE REMUNERATION

Ainsi, contrairement à l'ex-Complément Poste, il n'est plus déterminé par le grade de l'agent.

Pour les personnels occupant une fonction de niveau I-1 à II-2, il est versé sous forme de deux versements biannuels, la fraction restante étant versée, par douzième, mensuellement.

Les versements biannuels sont effectués en février de l'année en cours pour les droits nés au premier semestre de l'année en cours et en septembre de l'année en cours pour les droits nés au second semestre de l'année en cours. Ces modalités de versement correspondent à celles de l'ex-Complément Poste.

3.1.3.2 Les contractuels de droit public

Ils se voient attribuer le Complément de Rémunération selon les mêmes modalités que les fonctionnaires (cf. 3.1.3.1).

3.1.3.3 Les salariés de droit privé

Le Complément de Rémunération est versé par douzième chaque mois pour les personnels occupant **une fonction de niveau II-2 à III-3**.

Pour les personnels occupant une fonction de niveau I-1 à II-1, il est versé sous forme de deux versements biannuels, la fraction restante étant versée, par douzième, mensuellement.

Les versements biannuels sont effectués en septembre de l'année en cours pour les droits nés au premier semestre de l'année en cours et en février de l'année suivante pour les droits nés au second semestre de l'année en cours. Ces modalités de versement correspondent à celles de l'ex-Complément Poste.

3.1.4 L'évolution des montants

L'évolution des montants définis au paragraphe 3.1.2 sera déterminée dans le cadre de la négociation salariale annuelle. A défaut d'accord, ces montants pourront être révisés par décision unilatérale de La Poste.

L'appréciation de l'agent n'aura pas d'incidence sur le montant du Complément de Rémunération

3.1.5 L'évolution de la situation

Lors des changements de niveau de la fonction occupée, le Complément de Rémunération sera automatiquement mis à jour que ce soit à la hausse comme à la baisse.



LA POSTE

COMPLEMENT DE REMUNERATION

3.2 DIFFERENTIEL PERSONNEL DE COMPLEMENT DE REMUNERATION (DPCR)

3.2.1 Définition

Le Différentiel Personnel de Complément de Rémunération vise à permettre le maintien du niveau global de rémunération dans certains cas de prise d'une fonction de niveau inférieur.

Postérieurement, à la phase de création du Complément de Rémunération, si un agent est positionné sur **une fonction de niveau inférieur** suite aux 2 cas suivants:

- reclassement pour raison de santé ou handicap,
- repositionnement temporaire suite à réorganisation ne permettant par la prise d'un poste de son niveau,

son Complément de Rémunération sera porté au niveau de la nouvelle fonction. Il percevra en outre, un Différentiel Personnel de Complément de Rémunération.

Si un agent décide de lui-même d'exercer une fonction de niveau inférieur, aucun différentiel ne sera créé. Il sera alors positionné sur le Complément de Rémunération de la nouvelle fonction occupée. L'agent devra rédiger un écrit dans ce sens dans lequel sera mentionné la parfaite connaissance. Ce dernier devra être archivé dans son dossier de personnel.

3.2.2 Les montants

Ce Différentiel Personnel de Complément de Rémunération est calculé par différence entre l'ancien Complément de Rémunération du niveau de fonction supérieur et le Complément de Rémunération du nouveau niveau de fonction tenue par l'agent.

3.2.3 Les modalités de versement

Les situations de reclassement pour raisons de santé ou handicap ou de repositionnement temporaire suite à réorganisation justifiant du maintien du niveau de complément de rémunération devront être validées et formalisées par écrit par le chef de service et archivées dans le dossier de personnel (voir annexe).

Ce Différentiel Personnel de Complément de Rémunération sera régi par les mêmes règles que le Complément de Rémunération. Propre à chaque agent, il sera réduit à due concurrence du gain de Complément de



LA POSTE

COMPLEMENT DE REMUNERATION

Rémunération obtenu lors d'une progression ultérieure du niveau de fonction. Ce différentiel sera supprimé lorsque l'agent sera positionné sur un niveau supérieur ou égal à son niveau d'origine.

3.3 INDEMNITE DE CARRIERE ANTERIEURE PERSONNELLE (ICAP)

3.3.1 Définition

Dans le cadre de la mise en œuvre du Complément de Rémunération, les agents dont le montant annuel du Complément Poste est supérieur au montant annuel du Complément de Rémunération se verront attribuer une Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle. Celle-ci permet le maintien à titre personnel du montant du Complément Poste acquis avant la date d'attribution du Complément de Rémunération. Cette partie indemnitaires est héritée notamment de la perte antérieure de dispositifs de primes et indemnités.

3.3.2 Les montants

Le montant annuel initial est déterminé pour chaque agent à la date de création du Complément de Rémunération, par la différence, si elle est positive, résultant du montant annuel total brut de l'actuel Complément Poste moins le montant annuel total brut du nouveau Complément de Rémunération.

3.3.3 Les modalités de versement

Ce montant sera payé mensuellement en 12 fractions égales. L'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle est versée au prorata du temps d'activité d'un agent considéré comme à temps plein. Concernant l'incidence du temps partiel, l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle d'un salarié obéit aux mêmes règles que son salaire de base et celle d'un fonctionnaire ou d'un contractuel de droit public aux mêmes règles que son traitement indiciaire. L'appréciation de l'agent n'aura pas d'incidence sur le montant de l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle.

Ce montant propre à chaque agent évoluera et il sera réduit pour chacun à due concurrence du gain de Complément de Rémunération obtenu par l'agent lors d'une progression du niveau de fonction. Pour les personnels bénéficiant du Différentiel Personnel de Complément de Rémunération défini au paragraphe 3.2, la réduction de l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle ne pourra intervenir qu'à l'issue de la disparition du dit différentiel.



LA POSTE

COMPLEMENT DE REMUNERATION

4. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

4.1 A LA BASCULE AU 1^{ER} JUILLET 2015

Le Complément de Rémunération et l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle seront créés au 1^{er} juillet 2015 pour les personnels sur des grades ou niveaux de contrat de classe I à III. A cette même date, le dispositif Complément Poste cessera d'exister pour ces mêmes personnels.

A l'initialisation, une comparaison par agent sera réalisée automatiquement sur la somme perçue au titre du Complément Poste (y compris le Différentiel de Complément Poste) **au 30 juin 2015 d'une part**, et le Complément de Rémunération d'autre part, lié **au niveau de fonction tenue au 1er juillet 2015**.

- Cas particulier des agents sortis temporairement de fonction au moment de l'initialisation

Lors des réintégrations des agents, le nouveau dispositif est applicable à compter de leur date de retour d'activité. Si leur ancien Complément Poste détenu avant leur absence était supérieur à celui de la fonction attribuée au retour, une Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle leur sera attribuée.

La mise en œuvre interviendra à compter du 1^{er} juillet 2015 dès adaptation des systèmes opérants de gestion et de paie.

4.2 LORS DE L'EMBAUCHE

A l'embauche, un agent percevra le Complément de Rémunération correspondant à son niveau de fonction.

4.3 LORS DE LA PROMOTION

Seul le changement de niveau de fonction entraîne le changement de rémunération.

Les promotions non fonctionnelles ne donnent donc pas de droit à une évolution du Complément de Rémunération.



LA POSTE

COMPLEMENT DE REMUNERATION

4.4 CAS DES AGENTS REINTEGRES

Après la phase d'initialisation décrite au paragraphe 4.1, si au retour d'une période de détachement, disponibilité etc... ou de suspension de contrat de travail ne donnant pas lieu à rémunération, l'agent est réintégré sur une fonction de:

- niveau égal à celui détenu avant son départ,

il se verra attribuer le Complément de Rémunération du niveau de fonction tenue en vigueur et l'éventuelle Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle détenue avant son départ

- niveau inférieur à celui détenu avant son départ,

il se verra attribuer un Complément de Rémunération du niveau de la fonction nouvellement tenue. Ce dernier sera complété d'un Différentiel Personnel de Complément de Rémunération, si le motif de ce changement de niveau de fonction est soit "reclassement pour raison de santé ou handicap" soit "repositionnement temporaire suite à réorganisation ne permettant par la prise d'un poste par l'agent de son niveau".

S'il avait eu une Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle lors de l'initialisation, cette dernière lui est maintenue.

- niveau supérieur à celui détenu avant son départ,

il se verra attribuer le Complément de Rémunération du niveau de fonction tenue et le cas échéant, une nouvelle Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle (celle détenue avant son départ diminuée de l'accroissement de Complément de Rémunération)

4.5 CAS PARTICULIER DES PERSONNELS OCCUPANT UNE FONCTION DE GROUPE A ET DETENANT TEMPORAIREMENT UN GRADE OU UN NIVEAU DE CONTRAT NON GROUPE A

Dans l'attente de leur nomination en groupe A, ces personnels conservent d'une part, leur grade ou niveau de contrat et d'autre part, le Complément de Rémunération correspondant à la fonction détenue avant l'accès à une fonction Groupe A.

4.6 CAS PARTICULIER DES PERSONNELS PROMUS EN GROUPE A ET DETENANT TEMPORAIREMENT UNE FONCTION NON GROUPE A

Dès leur nomination en Groupe A (comme ICS ou CS), ils sortent du champ d'application du Complément de Rémunération. Ainsi, ils



LA POSTE

COMPLEMENT DE REMUNERATION

bénéficieront lors de leur promotion y compris s'ils ne tiennent pas encore une fonction de groupe A, d'un salaire de base ICS majoré de l'effet promotion ou d'un Traitement Indiciaire issus des tableaux de correspondance et d'un Complément Poste Groupe ABC majoré de l'effet promotion.

5. INCIDENCE DES APPRECIATIONS ET ABSENCES

L'appréciation de l'agent n'aura pas d'incidence sur le montant du Complément de Rémunération, de l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle ou du Différentiel Personnel de Complément de Rémunération.

En cas d'absence, le Complément de Rémunération, l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle et le Différentiel Personnel de Complément de Rémunération obéissent aux mêmes règles que le salaire de base pour les salariés de droit privé. Pour les fonctionnaires, en cas d'absence, le Complément de Rémunération est régi par les règles de l'entreprise prises notamment en application du statut général des fonctionnaires de l'Etat. Au jour de l'accord il s'agit des dispositions du BRH CORP-DRHRS-2011-0040 du 10 février 2011. Ces règles internes ne sont pas intégrées à l'accord. Pour les contractuels de droit public, en cas d'absence, le Complément de Rémunération est régi par les règles de l'entreprise. Au jour de l'accord, il s'agit des dispositions du BRH DRHRS-DDS-08-013 du 5 mars 2008. Ces règles internes des BRH ne sont pas intégrées à l'accord.

6. MESURES SPECIFIQUES POUR L'ANNEE 2014

6.1 POUR LES AGENTS POSITIONNES SUR UNE FONCTION DE NIVEAU I-1 A III-3

Pour tenir compte de la date de début des négociations, un versement unique au titre de l'année 2014 interviendra sur la paye de juin 2015 pour les personnels en activité à La Poste à cette date (au moins une journée au mois de juin) et présents sur un grade de niveau I-1 à III-3 à la date du 31 décembre 2014.

Cette mesure est attribuée au titre de l'année 2014. Aussi, son montant sera calculé au prorata du temps de présence (les absences rémunérées sont considérées comme du temps de présence) et de la quotité de



LA POSTE

COMPLEMENT DE REMUNERATION

temps de travail sur l'ensemble de l'année civile 2014 et de la quotité de temps de travail au 31 décembre 2014

Ce versement sera calculé automatiquement pour chaque agent et correspondra à l'écart, **s'il est positif**, entre : le montant annuel total brut de Complément de Rémunération que percevrait l'agent selon les modalités définies précédemment au regard du niveau de fonction tenue au 31 décembre 2014, moins le montant annuel total brut actuel de son Complément Poste et différentiel éventuel. Les montants considérés de chacun de ces éléments seront déterminés pour chaque agent selon sa situation **au 31 décembre 2014** (hors cas spécifiques des agents appréciés D pour lesquels sera retenu le Complément Poste théorique avant abattement).

6.2 POUR LES SALARIES POSITIONNES SUR UNE FONCTION DE NIVEAU III-3

Afin de tenir compte de la convergence plus tardive des compléments, les **salariés cadres de niveau de contrat III-3**, en activité et occupant une fonction de niveau III-3 au 31 décembre 2014, percevront également un montant unitaire de 300€ brut, proratisé de leur quotité de temps partiel et de leur temps de présence sur l'année 2014 (les absences rémunérées sont considérées comme du temps de présence).

7. LES ACTEURS ET INTERLOCUTEURS

Les Responsables RH de chaque branche portent la communication du nouveau dispositif. Ils sont garants des informations transmises dans les délais aux CSRH pour tout ce qui concerne les mises à jour des niveaux de fonction ainsi que les motifs afférents et documents obligatoires à mettre dans les dossiers de personnel (promotion, reclassement pour inaptitude...).

La DSI centrale met en œuvre les règles de gestion dans les systèmes d'information RH afin que les calculs soient réalisés automatiquement. Les CSRH n'ont donc pas à intervenir pour la détermination des nouveaux éléments de rémunération définis dans le présent texte que ce soit lors de l'initialisation comme lors des changements de situation.



LA POSTE

COMPLEMENT DE REMUNERATION

8. ANNEXE

MODELE D'ATTESTATION : A établir en double exemplaire
(un direction - un agent)

A CLASSER AU DOSSIER DE PERSONNEL

La Poste de

Adresse

NOD :

CSRH :

Madame / Monsieur...

Adresse...

A, le

Madame / Monsieur,

Votre positionnement sur la fonction de (Niveau de fonction XX-X) à la date du XX/XX/XX, inférieur à celui détenu jusqu'alors, est justifié par le motif suivant :

- reclassement pour raison de santé ou handicap,
 - repositionnement temporaire suite à réorganisation ne permettant par la prise d'un poste de son niveau,
 - autres motifs (à préciser)
- (cocher la mention utile)*

Cette attestation est conservée dans votre dossier de personnel afin de servir de justificatif à votre situation comme le prévoit le BRH CORP-DRHRS-2015-0130 du 02 juin 2015 pris en application de l'accord portant création du Complément de Rémunération du 5 février 2015.

Veuillez agréer, Madame / Monsieur, nos salutations distinguées.

Nom et qualité du signataire (Responsable ou son représentant ayant reçu délégation)

(Signature)

Je reconnais avoir eu connaissance des impacts de mon changement de niveau de fonction sur ma rémunération.
(porter la mention manuscrite « lu et approuvé » par l'agent)

Nom, Prénom, Identifiant RH

Date et signature