



**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
GROUPE LA POSTE
Economie RH
Politique de rémunération et de rétribution**

Contact

Correspondants RH

Tél :

Fax :

E_mail:

Destinataires

TOUS SERVICES

Date de validité

Du : 1^{er} janvier 2019

Annulation de :

**CORP-DRHRS-2014-0027 du
17/02/14**

La part variable

OBJET : La part variable

La présente décision, qui abroge la décision n° 2014 - 0027 du 17 février 2014 (BRH : CORP - DRHRS - 2014 - 0027), a pour objet de préciser les principes généraux d'attribution et de paiement de la part variable aux postier (e) s concernés (en année N+1 au titre de l'année N).

DATES CLES : CAMPAGNE SALARIALE ANNUELLE

Yves DESJACQUES



**Bulletin Ressources
Humaines**

X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret

Références : CORP-DRHG-2019-068 du 28 février 2019

Domaine : RESSOURCES HUMAINES

Rubrique : Rémunération / Primes et indemnités

Sous Rubrique : Indemnités/Primes/IEV

1 / 12

Sommaire

1. PRINCIPES GENERAUX	3
<i>1.1 DEFINITION DE LA PART VARIABLE</i>	<i>3</i>
<i>1.2 COMPOSITION DE LA PART VARIABLE</i>	<i>3</i>
<i>1.3 BENEFICIAIRES</i>	<i>4</i>
<i>1.4 LE BUDGET</i>	<i>4</i>
<i>1.5 LES MONTANTS ATTRIBUABLES</i>	<i>5</i>
2. CAS PARTICULIERS	6
<i>2.1 LA MOBILITE (INTRA MAISON MERE)</i>	<i>6</i>
<i>2.2 L'ARRIVEE A LA POSTE (MAISON MERE)</i>	<i>7</i>
<i>2.3 LA SORTIE DE LA POSTE (MAISON MERE) : RETRAITE, DEMISSION, DECES ET MOBILITE / DETACHEMENT VERS UNE FILIALE</i>	<i>7</i>
<i>2.4 LES PERSONNELS MIS A DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES</i>	<i>8</i>
<i>2.5 L'ACTIVITE DANS UNE AUTRE STRUCTURE</i>	<i>8</i>
<i>2.6 SUSPENSION DE CONTRAT OU D'ACTIVITE</i>	<i>10</i>
<i>2.7 LE TEMPS PARTIEL AMENAGE SENIOR</i>	<i>10</i>
<i>2.8 TEMPS PARTIEL</i>	<i>11</i>
3. ROLES ATTENDUS DE CHAQUE ACTEUR DE LA CAMPAGNE	11
4. MODALITES DE PAIEMENT ET CALENDRIER	12



1. PRINCIPES GENERAUX

1.1 DEFINITION DE LA PART VARIABLE

La rémunération variable à la Poste existe sous plusieurs formes :

- La part variable, anciennement dénommée « contribution au développement de La Poste » (pour les cadres supérieurs, les cadres et agents de maîtrise), et dont la feuille de route ou le contrat d'objectif est une des modalités
- Le variable commercial ou rémunération variable bancaire, pour les personnels relevant des fonctions commerciales identifiées.

Les formes de variable sont exclusives l'une de l'autre : il ne peut y avoir cumul entre elles pour une même fonction considérée.

La part variable rémunère la **performance annuelle** de chaque collaborateur et du collectif organisationnel auquel il contribue.

Cette performance est évaluée dans le cadre de l'entretien d'appréciation de l'année concernée (réalisée en année N+1 au titre de l'année N de référence).

1.2 COMPOSITION DE LA PART VARIABLE

La part variable comporte une part individuelle et une part collective.

La part individuelle reflète la performance, c'est à dire :

- le niveau d'atteinte des objectifs individuels :
- les conditions d'atteinte des objectifs individuels (la coopération, la qualité des interactions avec les autres, le développement des compétences la complexité de l'environnement et, le cas échéant, le développement des collaborateurs ...).

La part collective reflète le niveau d'atteinte des objectifs collectifs obtenus, selon les cas, au niveau du Groupe, de la branche, et/ ou NOD lors de l'année de référence. En cible, la part collective correspond à 30% de la part variable totale. Après intégration des résultats de la performance collective de l'année de référence, son montant final peut varier entre -50% et +50% en fonction du niveau d'atteinte des objectifs collectifs.



La part variable

La part variable est spécifique par niveau et/ou type de fonction. Le montant en cible est exprimé en euros pour les personnels éligibles des classes II.3 à III, et en euros ou en pourcentage de rémunération fixe pour les personnels éligibles de la classe IV.

1.3 BÉNÉFICIAIRES

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

La part variable reflétant la performance annuelle à travers l'atteinte des objectifs individuels et collectifs, seules les catégories de personnel soumises à des objectifs annuels formalisés selon les modalités définies par l'entretien d'appréciation y sont éligibles (et contribuent au budget attribué).

1.4 LE BUDGET

Chaque NOD dispose d'une enveloppe annuelle de part variable assise sur :

- le nombre de personnes éligibles, tels que décrit dans le paragraphe « Bénéficiaires »,
- le niveau de part variable cible en euros de chacune de ces personnes, lié au niveau de classification et à la typologie du poste tenu, et connu dans le SIRH à la date du 31 décembre de l'année de référence,
- et le résultat de la performance collective sur l'année de référence.

Cette enveloppe est proratisée, pour chaque personne éligible, à sa date d'arrivée dans l'entreprise au titre de l'année de référence.

Par exemple, si une personne est entrée dans l'entreprise le 1^{er} février de l'année N, année de référence, le NOD dispose du montant annuel, proratisé sur 11 mois en année N+1, année d'attribution.

Le budget total du NOD correspond à la somme des contributions individuelles à l'enveloppe attribuée à chaque manager au moment de la campagne de part variable.

1.5 LES MONTANTS ATTRIBUABLES

Le montant total attribué à chaque personne éligible varie d'une année sur l'autre puisqu'il est assis sur la performance individuelle et sur le montant calculé de la performance collective.

Le montant attribué à chaque collaborateur est décidé par sa ligne hiérarchique.

Les décisions sont prises dans le cadre de l'enveloppe allouée, qui doit être respectée.

La somme de la part collective et de la part individuelle attribuée ne peut dépasser un montant maximum autorisé.

Les maxima autorisés, différents selon le niveau et type de fonction exercée, sont indiquées dans le tableau ci-dessous :

Niveau de fonction	Type de fonction	Maximum individuel
IV.A	Toute fonction	15% de la rémunération annuelle de base (*)
IV.A	Fonction sous feuille de route ou contrat d'objectif	Deux fois la cible de part variable en %
III- 3	Toutes fonctions	3500 € ou une fois et demie la cible de part variable
III-2	Toutes fonctions	3000 € ou une fois et demie la cible de part variable
III- 1	Toutes fonctions	2500 € ou une fois et demie la cible de part variable
II-3	Toutes fonctions	2000 €

(*) Pour les salariés, la rémunération annuelle de base est composée du salaire brut de base. Pour les fonctionnaires, elle comprend le traitement indiciaire, le complément Poste, et l'indemnité compensatrice de CSG.

Le montant de la part collective est pré-calculé et doit être versé, si la personne est éligible, quel que soit son niveau de performance individuelle.

Le montant de la part individuelle doit refléter le niveau de performance individuelle. Pour autant, il n'y a pas de lien mathématique direct entre le niveau de performance individuel, défini dans l'entretien annuel d'évaluation et le montant attribué au titre de la part variable individuelle. Ceci permet une plus grande finesse dans l'attribution et la prise en compte d'éléments qualitatifs.



Le montant total de la part variable est variable d'une année sur l'autre et il ne peut y avoir d'engagement de maintien du montant attribué lors des années précédentes.

Exceptionnellement, dans le cadre d'un accord ou d'évolutions organisationnelles cadrées au niveau national, des engagements de maintien peuvent être prévus, à condition d'être sélectifs et dégressifs dans le temps. Ils se traitent après la campagne annuelle d'attribution de la part variable par différentiel entre le montant attribué au titre de cette campagne et le montant de l'engagement pris.

Au regard des engagements de l'entreprise en matière d'égalité femme homme et de non-discrimination, toute mesure visant à réduire le montant de la part variable du seul fait du genre, du handicap ou des engagements syndicaux de la personne considérée est prohibée.

Enfin, la prise des congés payés, ARTT ou de JRS n'a pas d'impact sur le niveau des enveloppes et des sommes versées.

2. CAS PARTICULIERS

2.1 LA MOBILITE (INTRA MAISON MERE)

C'est le manager à la date d'ouverture de la campagne d'attribution de la part variable qui dispose de la ligne budgétaire de la personne considérée pour toute l'année de référence. Il n'y a donc ni proratisation, ni double calcul de la part collective, ni double paiement en cas de mobilité. Le manager à la date d'ouverture de la campagne doit donc se rapprocher de l'ancien manager du bénéficiaire afin d'attribuer la part variable en tenant compte de la performance constatée dans la précédente entité et/ou fonction.

- En cas de changement de fonction impactant à la hausse la cible de part variable (promotion ou distorsion fonctionnelle à la hausse), le budget de l'année où est intervenu le changement de fonction est attribué en totalité sur la base de la nouvelle fonction.
- S'il existe une différence de cible à la baisse entre l'ancienne et la nouvelle fonction, elle doit être réglée par le dispositif d'accompagnement à la mobilité. En cas d'engagement de maintien dégressif du montant à payer, ce différentiel est réglé hors campagne. La personne perçoit le montant de sa part variable en fonction de l'atteinte des objectifs sur son poste actuel. Si un complément doit être versé au titre d'un engagement de maintien sur une ou plusieurs années, il se verse après la campagne. Le complément éventuel ne figure pas dans l'enveloppe attribuée au manager décisionnaire pour la campagne.

- Mobilité des personnels ayant occupé ou occupant une fonction de type commercial :

Les personnes sont concernées par la part variable sur la période d'exercice de la fonction non commerciale, et par le versement de commissionnement ou de rémunération variable bancaire sur la période d'exercice d'une fonction commerciale.

Par conséquent, la part variable est proratisée sur la durée d'exercice de la fonction non commerciale tenue durant l'année.

2.2 L'ARRIVEE A LA POSTE (MAISON MERE)

En cas de recrutement externe ou d'arrivée d'une filiale du groupe La Poste, l'enveloppe attribuée (en année N+1) est déterminée au prorata du temps de présence effectué au sein de La Poste maison mère au cours de l'année N.

La part variable due au titre de la période dans la filiale est à mettre en paiement par la filiale, le cas échéant, en fonction des dispositifs applicables au sein de celle-ci.

2.3 LA SORTIE DE LA POSTE (MAISON MERE) : RETRAITE, DEMISSION, DECES ET MOBILITE / DETACHEMENT VERS UNE FILIALE

La part variable est due en fonction de la performance et de la durée de présence au sein de la maison-mère.

Si le départ a lieu en début d'année N+1, c'est-à-dire avant la campagne d'attribution de la part variable, la part variable au titre de l'année N est due en fonction du degré de la performance appréciée.

La part variable concernant les quelques mois de présence avant le départ, est due au prorata du temps de présence de l'année considérée et également en fonction du degré de performance appréciée. Le versement se fera donc hors campagne, lors du solde de tout compte.

Aucune contribution budgétaire ne sera mise dans l'enveloppe lors de la campagne annuelle.

Si le départ a lieu après la campagne de part variable, le versement de la part variable pour les quelques mois d'activité effectuée pendant l'année de la mobilité se fera au moment du solde de tout compte, au prorata du temps de présence sur l'année, en fonction de degré d'atteinte de la performance. Compte tenu de l'impossibilité de connaître le résultat des performances collectives au moment du départ, le montant attribué au titre de la part collective prendra en compte le niveau d'atteinte à 100% des objectifs collectifs. Le montant de la part individuelle sera fixé en fonction de la performance individuelle constatée sur la période de présence.



Si le départ a lieu pendant la campagne de part variable et que la date de départ n'était pas connue au moment de l'ouverture de la campagne, le budget sera attribué au manager qui veillera à verser un montant en cohérence avec l'appréciation de la performance de l'année écoulée.

2.4 LES PERSONNELS MIS A DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Pour les personnels mis à disposition ou déchargé d'une activité de service auprès d'une organisation syndicale, le paiement de leur part variable s'effectue sur la base de la moyenne des versements de part variable allouée aux postiers de même niveau, de même nature de fonction et branche de rattachement. Les versements des rémunérations variables de ces personnels s'effectuent à l'issue la campagne salariale afin de connaître les montants exacts à mettre en paiement.

En cas de mise à disposition d'une organisation syndicale ou de décharge totale d'activité de service auprès d'une organisation syndicale en cours d'année, ce paiement s'effectuera au prorata temporis de la période de mise à disposition.

Pour les personnels déchargés partiellement d'une activité de service ou mis à disposition de façon non permanente, le paiement de la part variable doit respecter le principe de non-discrimination liée à l'exercice d'une activité syndicale. Les personnels sont ainsi assurés de se voir attribuer pour la partie de leur temps de travail dédié à l'activité syndicale la moyenne des versements de part variable allouée aux postiers de même niveau, de même nature de fonction et branche de rattachement. Le versement de la part variable concernant leur temps de travail dédié à l'exercice de leur fonction prendra en compte le niveau de performance comme pour les autres postiers, en tenant compte des objectifs qui seront proratisés.

2.5 L'ACTIVITE DANS UNE AUTRE STRUCTURE

- Mécénat de compétence ou mise à disposition vers la fonction publique :

Les personnes en mécénat de compétences ou mise à disposition de la Fonction publique restent éligibles de plein droit au dispositif de part variable pendant la durée de leur mécénat ou de leur mise à disposition.

Sauf performance insuffisante attestée par son manager au sein de l'organisme où le mécénat / la mise à disposition est effectué(e), le collaborateur concerné se verra attribuer la cible de la part variable

(collective et individuelle) de son ancienne fonction, c'est-à-dire celle précédant son activité au sein de la nouvelle structure d'activité.

Pendant la durée du mécénat / de la mise à disposition vers la Fonction publique, l'attribution de la part variable n'est pas du ressort du manager de rattachement au sein de La Poste. Ainsi, aucune contribution budgétaire ne sera mise dans son enveloppe à ce titre lors de la campagne annuelle. La part variable est attribuée par le RH du NOD ou de la branche de rattachement.

- Mise à disposition d'une filiale

La mise à disposition d'une filiale se distingue de la mobilité / détachement vers une filiale car le postier reste présent dans les effectifs de la maison mère. Les postiers concernés restent donc éligibles de plein droit au dispositif de part variable de La Poste.

La part variable individuelle de ces collaborateurs sera attribuée par leur branche / NOD de rattachement sur la base de la proposition effectuée par leur manager au sein de la filiale où ils sont mis à disposition. Dans le cas où la proposition du manager de la filiale est jugée trop élevée par la branche / NOD de rattachement au regard des règles et pratiques en vigueur en son sein, le différentiel pourra être versé sous forme de prime exceptionnelle, dès lors que la rémunération du collaborateur concerné est refacturée à la filiale où il est mis à disposition.

La part variable collective qui leur sera versée correspond à celle de leur branche / NOD de rattachement.

La notification et le versement auront lieu au même moment que les autres collaborateurs de leur catégorie et de leur branche / NOD de rattachement.

- Activité dans une autre branche / NOD que celle du rattachement administratif ou hiérarchique

Lorsque la personne exerce son activité dans une autre branche / NOD que celui dans lequel elle est rattachée administrativement ou hiérarchiquement, sa part variable individuelle sera attribuée par sa branche / NOD de rattachement initial sur la base de la proposition effectuée par leur manager au sein de la branche / NOD où il intervient.

La part variable collective qui lui sera versée correspond à celle de leur branche / NOD de rattachement.

L'attribution de la part variable est du ressort du manager de rattachement. Ainsi, aucune contribution budgétaire ne sera mise dans l'enveloppe du manager d'accueil. En cas de dépassement de budget, à la demande du manager d'accueil, celui-ci est pris sur l'enveloppe du manager d'accueil.



2.6 SUSPENSION DE CONTRAT OU D'ACTIVITE

- Congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, appui au projet personnel, disponibilité pour convenance personnelle, congé parental :

Durant ces périodes, les postiers ne sont pas éligibles à la part variable.

Si le type de congé est supérieur ou égale à 11 mois, le versement de la part variable due au titre de l'année se fera au moment du départ de l'entreprise, et au prorata du temps de présence sur l'année. Compte tenu de l'impossibilité de connaître le résultat des performances collectives au moment du départ, le montant attribué au titre du collectif sera celui d'un taux d'atteinte à 100% des objectifs collectifs. Le montant de la part individuelle sera fixé en fonction de la performance individuelle constatée sur la période de présence.

Aucune contribution budgétaire ne sera mise dans l'enveloppe lors de la campagne annuelle pour cette période de suspension de contrat ou d'activité.

- Congé maternité/d'adoption/ d'accueil de l'enfant :

La personne en congé maternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption reste éligible à la part variable pendant la durée de son congé, au même titre que durant sa période de présence dans l'entreprise. Dans le souci de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le montant total qui lui sera attribué doit prendre en compte la performance sur la période travaillée et l'extrapoler sur la totalité de l'année (la période de congé ne doit pas donner lieu à différenciation). La part collective est due dans sa totalité.

2.7 LE TEMPS PARTIEL AMENAGE SENIOR

Pendant la période d'exercice opérationnel effective, la personne concernée est éligible au bénéfice de la part variable.

L'enveloppe budgétaire comportera une somme proratisée au nombre de mois concernés.

Lors de la campagne, le manager attribuera donc un montant de part variable individuelle en fonction de l'appréciation de la performance pendant cette période. La part collective est également proratisée et est attribuée comme aux autres postiers.



La personne en Temps Partiel Aménagé Sénior au sein d'une structure du secteur de l'Economie Sociale et Solidaire est éligible à la part variable proratisée au nombre de mois sur la période de travail opérationnelle initiale. La part variable attribuée correspond à la cible de la part variable de son ancienne fonction, comme c'est le cas pour les autres collaborateurs en mécénat de compétences. Pendant cette période, l'attribution de la part variable n'est pas du ressort du manager de rattachement au sein de La Poste. Ainsi, aucune contribution budgétaire ne sera mise dans son enveloppe à ce titre lors de la campagne annuelle. La part variable est attribuée par le RH du NOD ou de la branche de rattachement. Si cette période de travail opérationnelle initiale est prolongée, elle n'ouvre plus droit au bénéfice de la part variable.

Pendant la période de conseil, les personnes ne sont pas concernées par la fixation d'objectifs et donc ne sont plus éligibles à la part variable.

2.8 TEMPS PARTIEL

Les objectifs des personnels à temps partiel doivent être adaptés à leur quotité de travail, afin qu'ils demeurent réalistes et atteignables au regard de leur quotité de travail. Les objectifs étant proratisés, les montants cible de leur part variable individuelle et collective le sont également. Le montant attribuable au titre de la part individuelle tient compte du niveau d'évaluation de la performance dans le cadre de l'entretien annuel d'appréciation.

3. ROLES ATTENDUS DE CHAQUE ACTEUR DE LA CAMPAGNE

Lors de la décision du montant attribué, La Poste attend de sa filière managériale qu'elle :

- respecte le montant global du budget qui lui est attribué ;
- attribue un montant individuel en rapport avec le niveau d'atteinte des objectifs et les conditions de cette atteinte (la coopération, la qualité des interactions avec les autres, le développement des compétences la complexité de l'environnement et, le cas échéant, le développement des collaborateurs ...)
- garantisse le respect de la mise en œuvre des principes et modalités décrits dans cette décision ;
- explique à chaque collaborateur les raisons ayant conduit à attribuer le montant total de la part variable, ou de non attribution, en faisant la distinction entre la part individuelle et la part collective.



La part variable

La Poste attend de sa filière RH qu'elle :

- garantisse la qualité des informations disponibles dans le système d'information RH (les fonctions, niveau de fonction, mobilités, mises à disposition diverses et promotions doivent être tenus à jour, avant le début de la campagne) ;
- intervienne auprès de la ligne managériale, y compris lors de la décision finale, pour vérifier le respect de la mise en œuvre des principes et modalités décrits dans cette décision ;
- exprime son point de vue et propose un débat sur la qualité des propositions managériales au regard des résultats des travaux sur les campagnes de revue de personnel et de performance de son entité ;
- pilote le planning global de la campagne d'attribution et garantisse le respect du budget global attribué sur son périmètre d'intervention.

4. MODALITES DE PAIEMENT ET CALENDRIER

Le montant de la part variable correspond à la performance de l'année précédente. Le paiement pourra intervenir dès lors que les entretiens d'appréciation auront été réalisés et les résultats collectifs connus. Le calendrier précis sera établi par chaque branche.

Le paiement de la part individuelle et de la part collective interviendront de manière groupée. Les difficultés d'application que pourraient soulever la présente décision devront être remontées aux Directions des Ressources Humaines de chaque branche.