

Salaire

Épargne salariale

Intéressement

Primes

Variable

Mutuelle



# GUIDE RÉMUNÉRATION

Les clés pour comprendre les éléments  
de la rémunération



Madame, Monsieur,

J'ai le plaisir de vous présenter le « guide de la rémunération » de La Poste.

La Poste dispose d'un système de rémunération complet, recouvrant différents dispositifs : le salaire fixe, la rémunération variable, l'épargne salariale et la protection sociale.

Tous ces éléments de rémunération forment un ensemble qu'il est important de bien connaître.

Ce guide a donc pour ambition de renforcer la compréhension de ces dispositifs par nos acteurs RH, les managers et également par les postiers eux-mêmes.

Chacun pourra ainsi mieux appréhender l'ensemble des composantes de la rémunération et utiliser ces informations dans le cadre de sa vie professionnelle (recrutement, évolution professionnelle, maladie, vacances, etc).

Je vous en souhaite une bonne lecture et je vous remercie d'en être le relais auprès de vos interlocuteurs.

Bien cordialement,



**Valérie Decaux**

Directrice générale adjointe,

Directrice des ressources humaines du Groupe La Poste

# SOMMAIRE

## PRÉAMBULE

Définition de la rémunération  
Les éléments de la rémunération

## LA RÉMUNÉRATION FIXE ET SES COMPLÉMENTS

La rémunération fixe des salariés  
Les éléments complémentaires de la rémunération fixe des salariés  
La rémunération fixe des fonctionnaires  
Les éléments complémentaires de la rémunération fixe des fonctionnaires

## LE VARIABLE

Généralités  
La part variable  
La prime d'équipe distribution  
Le bonus colis  
La rémunération variable bancaire  
La rémunération variable commerciale

## LES PRIMES DE FONCTION

La compensation financière des chargés de fonction  
La prime de fonction des directeurs d'établissement BSCC  
La prime de fonction bancaire

## L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : LA FORMATION ET LA MOBILITÉ

La prime individuelle de qualification  
La mobilité interne fonctionnelle/géographique dans le cadre du parcours professionnel  
La mobilité interne fonctionnelle/géographique dans le cadre d'une réorientation

## L'INTÉRESSEMENT ET L'ÉPARGNE SALARIALE

L'intéressement  
L'épargne salariale : PEG et PERCO

## LA PROTECTION SOCIALE

Les frais de santé des salariés  
La prévoyance des salariés  
Les frais de santé des fonctionnaires

## LES OFFRES FINANCIÈRES ET LE LOGEMENT

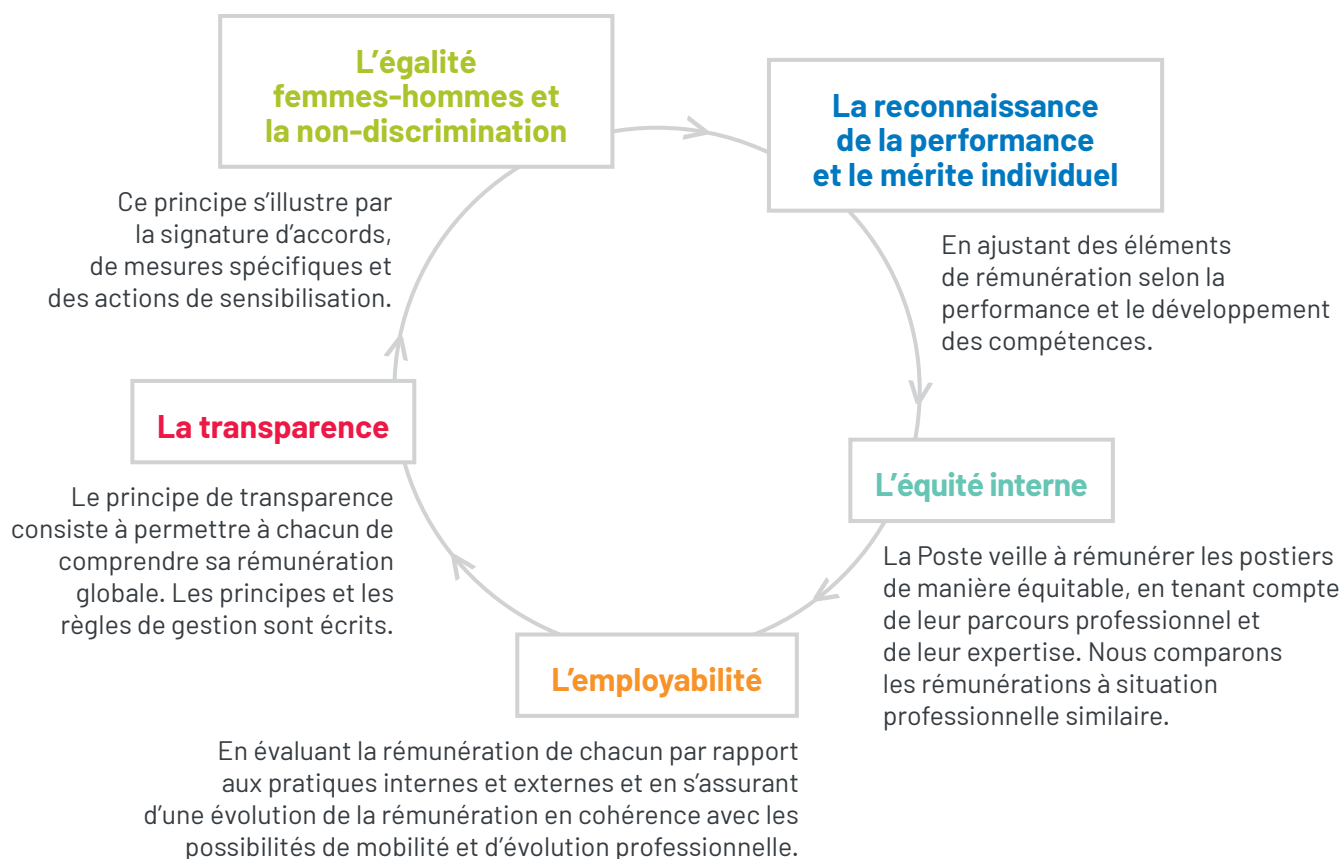
Les offres sur les produits financiers  
Logement

## LES INDEMNITÉS DE TRANSPORT

L'indemnité de transports en commun  
L'indemnité transport pour l'utilisation du véhicule personnel  
Les indemnités kilométriques

# DÉFINITION DE LA RÉMUNÉRATION

## LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION À LA POSTE EST FONDÉE SUR LES VALEURS SUIVANTES :



## LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION RÉTRIBUE :



# LES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

<b>La rémunération fixe et ses compléments</b>	<b>La rémunération fixe</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Le traitement indiciaire brut / salaire brut annuel</li><li>■ Le Complément Poste / le complément de rémunération</li></ul>	Rémunèrent le niveau de responsabilité, les compétences développées, l'expérience et la performance dans la durée.
	<b>Les éléments complémentaires de rémunération fixe</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Le complément géographique/indemnité &gt; de résidence</li><li>■ Le complément pour charge de famille/ supplément familial de traitement</li><li>■ La Prime Communication et Technologie de l'Information</li></ul>	
<b>Le variable</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ La part variable, la prime d'équipe distribution, le bonus colis, la rémunération variable bancaire, la rémunération variable commerciale</li></ul>		Rémunère la performance annuelle de chaque collaborateur et du collectif organisationnel auquel il contribue.
<b>Les primes de fonction</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Prime directeur d'établissement, prime de chargé de fonction, prime de fonction bancaire</li></ul>		Rémunèrent les responsabilités et les exigences d'une fonction.
<b>L'évolution professionnelle : la formation et la mobilité</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ La formation professionnelle</li><li>■ Les primes de mobilité</li></ul>		Rémunèrent l'effort d'adaptation à un poste ou à un nouvel environnement de travail, les efforts effectués pour développer ses compétences.
<b>L'intéressement et l'épargne salariale</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ L'intéressement,</li><li>■ Le PEG, le PERCO et l'abondement</li></ul>		Rémunèrent la performance collective et permet à chacun de se constituer un capital à des conditions avantageuses.
<b>La protection sociale</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Santé et prévoyance</li></ul>		Contribue à la prise en charge des frais en cas de maladie et apporte une sécurité financière en cas de maladie ou d'accident, d'invalidité ou de décès.
<b>Les offres financières et le logement</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ L'offre sur les produits financiers</li><li>■ Le logement</li></ul>		Contribuent à financer une partie des activités extra-professionnelles.
<b>Les indemnités de transport</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Indemnité de transports en commun</li><li>■ Indemnité transport pour l'utilisation du véhicule personnel</li><li>■ Indemnités kilométriques</li></ul>		Participent aux frais engagés par le postier dans le cadre de son activité professionnelle.

# LA RÉMUNÉRATION FIXE ET SES COMPLÉMENTS

# LA RÉMUNÉRATION FIXE

## LA RÉMUNÉRATION FIXE DES SALARIÉS

### LA RÉMUNÉRATION FIXE DES SALARIÉS EST COMPOSÉE DES ÉLÉMENTS SUIVANTS :

#### LE SALAIRE BRUT ANNUEL (SBA)

##### Pour les salariés classes I et II

Les salariés des classes I et II sont rémunérés en fonction du niveau de poste tenu, selon une grille et une valeur de point assurant une progression à l'ancienneté.

##### La grille de points

La grille pour les salariés des classes I et II est un tableau comportant un nombre de points. Ce nombre de points va croissant selon le niveau de fonction tenu et l'ancienneté.

##### La valeur du point

La valeur du point est négociée chaque année lors des négociations salariales. La valeur annuelle du point est de **49,69 € bruts** au 01/04/2020.

#### Nombre de points par grade et par ancienneté

Niveau de grade/ ancienneté	embauche	1 an	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans	24 ans	28 ans
I.2	378,12	379,24	380,98	384,99	394,12	400,89	407,66	414,53	420,47	424,77	428,99
I.3	382,68	386,61	395,65	400,76	409,33	416,04	422,75	429,56	431,21	435,61	439,94
II.1	394,69	404,89	418,45	423,54	431,90	433,23	439,83	446,44	453,55	458,16	462,68
II.2	400,64	419,97	432,53	437,85	445,84	452,45	459,05	465,76	472,76	477,58	482,29
II.3	412,95	430,83	453,95	464,16	473,66	483,17	491,18	499,19	506,19	511,35	516,40

$$\text{Nombre de points (grille)} \times \text{valeur du point} = \text{Salaire Brut Annuel}$$

Par exemple, un postier II.2 avec 12 ans d'ancienneté : 452,45 points x 49,69 € bruts (valeur du point) = 22 482,24 € bruts (salaire brut annuel).

#### Les salariés des classes III, Groupes A et B

Pour les salariés des classes III et +, le salaire de base à l'embauche est déterminé en fonction de l'expérience professionnelle détenue lors de son recrutement et du niveau de fonction occupé. Il évolue ensuite en fonction des décisions managériales prises dans le cadre des mesures actées lors des négociations annuelles sur la rémunération.

Il est aussi déterminé par des montants de salaires annuels minimums : les minima conventionnels. Ces minima s'expriment en montant annuel brut et sont différenciés par niveaux de fonction détenus (III.1, III.2, III.3 ou Groupe A) et du nombre d'années passées sur ces niveaux de fonction. Ces minima conventionnels constituent des salaires en dessous desquels il n'est pas possible de rémunérer la personne.

##### Évolution du salaire brut annuel

Le SBA peut évoluer :

- suite à la négociation annuelle salariale ;
- en cas de promotion ;
- selon l'ancienneté.

# LA RÉMUNÉRATION FIXE

## LA RÉMUNÉRATION FIXE DES SALARIÉS (SUITE)

### LE COMPLÉMENT DE RÉMUNÉRATION

#### Pour les salariés des classes I, II et III

C'est un complément de salaire, exprimé en euros. Ce Complément de Rémunération (CDR) peut augmenter dans le cadre des négociations salariales ou en cas de promotion.

Son montant est déterminé par le niveau de la fonction tenue.

En cas de repositionnement sur un niveau de fonction inférieur suite à un reclassement pour inaptitude ou une opération de reclassement, une indemnité compensant l'écart entre l'ancien complément et le nouveau est versée à la personne.

#### Les montants annuels du complément de rémunération au 1<sup>er</sup> juillet 2019

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1 <sup>er</sup> juillet 2019	Part mensuelle	Part biannuelle
I.2	1 705,25 €	80,94 €	367,00 €
I.3	1 791,55 €	88,13 €	367,00 €
II.1	1 781,54 €	87,29 €	367,00 €
II.2	1 966,76 €	163,90 €	
II.3	2 097,29 €	174,77 €	
III.1	2 287,85 €	190,65 €	
III.2	2 319,81 €	193,32 €	
III.3	2 475,58 €	206,30 €	



#### POUR EN SAVOIR + CONSULTEZ LE **netrh**

<https://www.netrh.extra.laposte.fr/remuneration-et-offre-sociale-la-poste-0Rémunération et offre sociale/Rémunération fixe salariés>



# LA RÉMUNÉRATION FIXE

## LES ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES DE LA RÉMUNÉRATION FIXE DES SALARIÉS

### À LA RÉMUNÉRATION FIXE, PEUVENT S'AJOUTER DES COMPLÉMENTS :

#### LE COMPLÉMENT GÉOGRAPHIQUE

##### Pour les salariés des classes I, II et III

C'est un complément, rémunérant une partie du coût de la vie dans certaines zones géographiques. Il est attribuable en fonction de l'agglomération de travail. En fonction des villes concernées, la personne peut percevoir jusqu'à 3 % du salaire annuel brut. La liste des agglomérations concernées est établie par l'État et figure dans le guide Memento.

Taux Zone 1 ➔ 3%

Taux Zone 2 ➔ 1%

Taux Zone 3 ➔ 0%

#### LES AUTRES COMPLÉMENTS GÉOGRAPHIQUES

##### La Prime Ultra-Marine

##### Pour les salariés classes I, II et III

Les salariés exerçant leur activité dans les départements de la Martinique, Guadeloupe, La Réunion et Guyane perçoivent un complément de rémunération.

Ce complément est alloué sans condition d'ancienneté.

Il est calculé au prorata du temps d'activité.

À titre indicatif, le montant annuel est de 3 400,47 € pour une personne à temps plein, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

**La prime Outre-Mer dite « Prime BINO », vient s'ajouter à la prime Ultra-Marine.**

#### LE COMPLÉMENT POUR CHARGE DE FAMILLE

##### Pour tous les salariés

C'est un complément rémunérant une partie des charges liées à l'éducation des enfants à charge du salarié.

Il varie en fonction du nombre d'enfants concernés, à partir de deux enfants.

Ce complément n'est pas cumulable avec un complément équivalent auquel aurait droit le conjoint du postier lorsqu'il est postier ou travaillant dans une autre entreprise publique ou administration.

**Au 1<sup>er</sup> juillet 2019, le montant brut annuel est le suivant :**

1 360,94 € ➔ pour 2 enfants (113,41 € mensuels)

2 880,85 € ➔ pour 3 enfants (240,07 € mensuels)

2 028,77 € ➔ par enfant au-delà du 3<sup>ème</sup> enfant (169,06 € mensuels)



#### NOTA

Ce complément de rémunération est distinct de l'allocation versée par la Caisse d'Allocations Familiales.

#### LA PRIME COMMUNICATION ET TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION (PCTI)

##### Pour tous les salariés

Les salariés perçoivent une Prime Communication et Technologie de l'Information.

Classes I à III ➔ 16 € mensuels bruts

Classe IV ➔ 30 € mensuels bruts

# LA RÉMUNÉRATION FIXE

## LA RÉMUNÉRATION FIXE DES FONCTIONNAIRES

### LA RÉMUNÉRATION FIXE DES FONCTIONNAIRES EST COMPOSÉE DES ÉLÉMENTS SUIVANTS :

#### LE TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT (TIB)

Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi sur lequel il a été nommé. Chaque grade dispose d'une échelle indiciaire (fixée par décret) qui se matérialise dans une grille indiciaire comportant un nombre de points.

L'**indice brut** sert de base à la détermination de la situation administrative (avancement, promotion, réintégration...). La progression dans les échelons d'un grade se fait à l'ancienneté.

À chaque indice brut correspond un **indice majoré** (ou réel) fixé par décret. C'est cet **indice majoré** qui permet le calcul du TIB.

#### La valeur du point

La valeur du point est décidée par décret pour l'ensemble de la Fonction Publique. La valeur du point est de **56,2323 € bruts** annuels au 01/01/19.

Indice		Traitement Indiciaire Brut	
brut	majoré	annuel	mensuel
438	386	21 705,67	1 808,80
440	387	21 761,90	1 813,49
441	388	21 818,13	1 818,17

$$\text{Indice majoré} \times \text{valeur du point Fonction Publique} = \text{Traitement Indiciaire Brut}$$

#### LE COMPLÉMENT DE RÉMUNÉRATION

##### Pour les fonctionnaires classes I, II et III

C'est un complément de rémunération, exprimé en euros. Ce complément de rémunération (CDR) peut être augmenté dans le cadre des négociations salariales ou en cas de promotion.

Son montant est déterminé par le niveau de la fonction tenue.

En cas de repositionnement sur un niveau inférieur suite à un reclassement pour inaptitude ou une opération de reclassement, une indemnité compensant l'écart entre l'ancien complément et le nouveau est versée à la personne.

##### Les montants annuels du complément de rémunération au 1<sup>er</sup> juillet 2019

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1 <sup>er</sup> juillet 2019	Part mensuelle	Part bi annuelle
I.2	1 705,25 €	80,94 €	367,00 €
I.3	1 791,55 €	88,13 €	367,00 €
II.1	1 781,54 €	87,29 €	367,00 €
II.2	1 966,76 €	102,73 €	367,00 €
II.3	2 097,29 €	174,77 €	
III.1	2 287,85 €	190,65 €	
III.2	2 319,81 €	193,32 €	
III.3	2 475,58 €	206,30 €	

# LA RÉMUNÉRATION FIXE

## LA RÉMUNÉRATION FIXE DES FONCTIONNAIRES (SUITE)

### LE COMPLÉMENT POSTE

#### Pour les fonctionnaires des groupes A et B

Les fonctionnaires des groupes A et B, quels que soient leurs grades, disposent également d'une prime, non liée à leur performance, le Complément Poste.

### ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION

#### Classes I à III

Le TIB de ces fonctionnaires évolue en fonction des progressions indiciaires ou de l'évolution de la valeur du point Fonction Publique.

#### Classe IV (groupes A et B)

La rémunération fixe de ces fonctionnaires de Classe IV est composée de la somme :

- de leur TIB,
- de leur Complément Poste,
- de l'indemnité compensatrice de hausse de la CSG,
- et de l'indemnité dégressive de CSG.

Cette rémunération fixe évolue de façon similaire à celle des salariés de même niveau par décision managériale dans le cadre des mesures actées lors de la négociation salariale annuelle.

Dans ce cadre, et, afin de respecter la grille indiciaire de calcul du TIB, un ajustement est alors opéré sur le Complément Poste.

En cas d'augmentation du TIB (liée aux progressions indiciaires ou aux évolutions de la valeur du point Fonction Publique) le Complément Poste baisse de manière à garder un niveau constant de la rémunération fixe entre les deux périodes d'augmentation annuelle (01/04/N au 31/03/N+1).

# LA RÉMUNÉRATION FIXE

## LES ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES DE RÉMUNÉRATION FIXE DES FONCTIONNAIRES

### L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

C'est un complément rémunérant une partie du coût de la vie dans certaines agglomérations. Les communes françaises sont classées en 3 zones. À chaque zone correspond un pourcentage qui sera appliqué au TIB. Le complément est payé en fonction du lieu de travail, et non du lieu du domicile.

Taux Zone 1 ➡ 3%

Taux Zone 2 ➡ 1%

Taux Zone 3 ➡ 0%

### LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

C'est un complément de rémunération rémunérant une partie des dépenses liées à l'éducation des enfants à charge du fonctionnaire. En bénéficient, les fonctionnaires ayant au moins un enfant à charge, au sens des prestations familiales.

Lorsque les deux parents sont fonctionnaires, il ne peut être versé qu'à un seul des deux parents. Il se compose d'un élément fixe et d'un élément

proportionnel au traitement brut de la personne dans la limite de montants planchers et plafonds. Son montant est décidé par la Fonction Publique.



#### NOTA

Ce complément de rémunération est distinct de l'allocation versée par la Caisse d'Allocations Familiales.

Nombre d'enfants	Part fixe mensuelle brute	Part proportionnelle au TIB	Montant mensuel plancher brut	Montant mensuel plafond brut
1	2,29 €	0 %	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3 %	10,67 €	111,46 €
3	15,24 €	8 %	15,24 €	284,03 €
Par enfant en sus du 3 <sup>ème</sup>	4,57 €	6 %	4,57 €	206,16 €

### LA PRIME COMMUNICATION ET TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION (PCTI)

Les fonctionnaires perçoivent une Prime Communication et Technologie de l'Information.

Classes I à III ➡ 16 € mensuels bruts

Classe IV ➡ 30 € mensuels bruts

### L'INDEMNITÉ DÉGRESSIVE DE CSG

Cette indemnité a été créée en 1997 pour compenser la perte éventuelle de rémunération nette liée à la mise en place de la CSG.

### L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE HAUSSE DE LA CSG (ICHCSG)

À la suite de l'augmentation du taux de la CSG au 1<sup>er</sup> janvier 2018, une indemnité compensatrice a été instaurée afin de garantir aux fonctionnaires le maintien de leur rémunération indiciaire nette.

### LES MAJORATIONS OUTRE-MER

Les fonctionnaires exerçant leur activité dans les départements de la Martinique, Guadeloupe, La Réunion et Guyane bénéficient d'une majoration du point d'indice et/ou d'un indice de correction. Le nombre de points d'indice du fonctionnaire est majoré de 35 % à La Réunion et de 40 % à la Martinique, Guadeloupe et Guyane.



#### POUR EN SAVOIR + CONSULTEZ LE **netrh**

<https://www.netrh.extra.laposte.fr/remuneration-et-offre-sociale-la-poste-ORemuneration-et-offre-sociale/Remuneration-fixe-fonctionnaires>

# LE VARIABLE

# LE VARIABLE

## GÉNÉRALITÉS

### QU'EST-CE QUE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ?

La rémunération variable reconnaît la performance des collaborateurs en fonction de l'atteinte des objectifs pour une année ou une période écoulée.

Les dispositifs sont adaptés à chaque fonction et à la typologie des objectifs dans chaque branche. Ils comportent généralement une part reposant sur l'atteinte des résultats collectifs (équipe, secteur géographique, branche, national) et une part qualitative sur l'atteinte des objectifs individuels.

### LES DIFFÉRENTES FORMES DE VARIABLE

	Cas général (pour les fonctions éligibles)	Fonctions managériales ou opérationnelles	Fonctions commerciales
<b>Classe I.2 à II.2</b>	-	prime équipe distribution bonus colis	rémunération variable bancaire (RVB) rémunération variable commerciale (RVC)
<b>Classe II.3 à III.3</b>	part variable	bonus colis part variable prime équipe distribution	rémunération variable bancaire (RVB) rémunération variable commerciale (RVC)
<b>Classe IV</b>	part variable	part variable	rémunération variable bancaire (RVB) rémunération variable commerciale (RVC)

# LE VARIABLE

## LA PART VARIABLE

### QU'EST-CE QUE LA PART VARIABLE ?

Elle 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).

La part variable peut prendre la forme de la feuille de route ou du contrat d'objectif.

### 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 du 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 être minoré ou majoré.

### Montants cibles

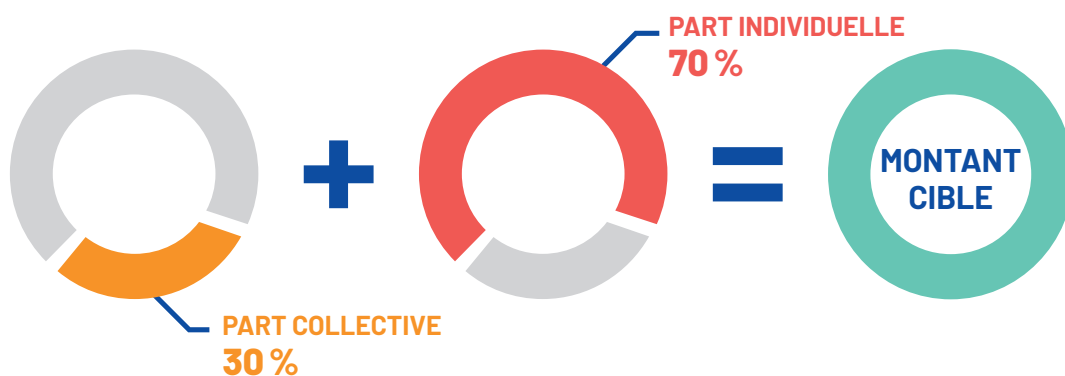
Les plus communément appliqués

Pour la classe II.3 :  
**400 €**

Pour la classe III  
(toutes branches) :  
III.1 : **900 €**  
III.2 : **1 100 €**  
III.3 : **1 100 €**

Pour le Groupe A  
fonctionnel :  
**5,25 %**  
de la rémunération fixe

Pour les postes  
sous feuille de route  
ou contrat d'objectif :  
**10 à 15 %**  
de la rémunération fixe



#### POUR EN SAVOIR +

BRH CORP-DRHG-2019-068 du 28 février 2019 : « La part variable »

## LA PRIME D'ÉQUIPE DISTRIBUTION

### QU'EST-CE QUE LA PRIME D'ÉQUIPE DISTRIBUTION ?

La prime d'équipe distribution est un dispositif collectif de management et de reconnaissance.

Elle permet d'intégrer les priorités de la Branche Services-Courrier-Colis, en orientant les contributions de chacun sur des indicateurs alignés autour des trois axes du plan stratégique « Ambition 2020, vers le monde des services » :

- Croissance/Conquête ;
- Excellence opérationnelle ;
- Engagement/Postiers.

Cette prime a aussi vocation à valoriser la contribution collective de l'équipe dans l'atteinte de ses résultats.

La prime concerne les agents de la Branche Services-Courrier-Colis effectuant des activités de distribution et affectés dans les équipes à la Distribution en PDC/PPDC : les facteurs-guichetiers, les Responsables opérationnels et Responsables d'Équipes affectés à l'encadrement des équipes de la Distribution. Depuis 2020, les agents courrier quelle que soit leur activité (préparation des tournées, à la cabine, activités de collecte et remise, départ, manutentionnaire...), ainsi que leurs encadrants de proximité de classe III sont également concernés par la prime».

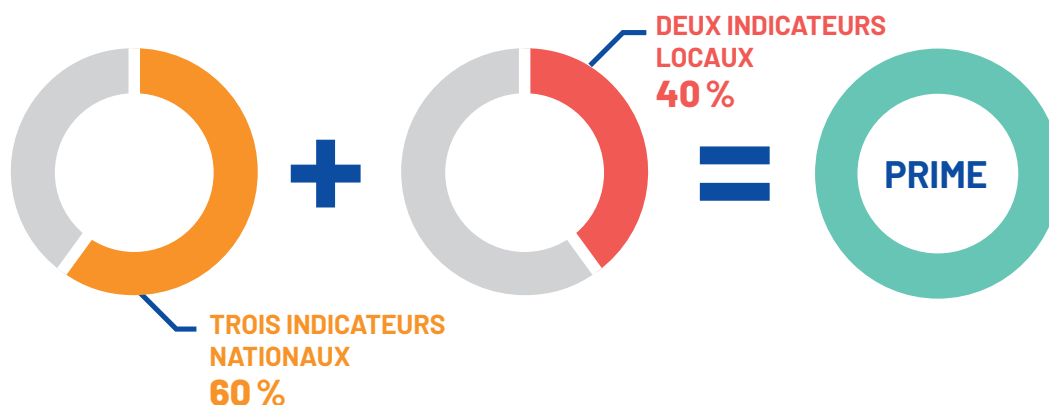
### COMPOSITION

La prime est définie à partir des résultats de cinq indicateurs annuels et tient compte du présentisme :

- **trois indicateurs nationaux** dont le poids représente 60 % de la prime et obligatoires pour tous les établissements ;
- **deux indicateurs locaux** dont le poids représente 40 % de la prime (choisis parmi la liste des indicateurs locaux proposée chaque année et retenus en fonction des problématiques locales).

### MODALITÉS ET MONTANTS

- La prime est déterminée en fonction des résultats obtenus par l'équipe chaque trimestre de l'année N ;
- la prime est payée annuellement en N+1 ;
- le montant correspond à la somme des primes calculées chaque trimestre ;
- le montant annuel de la prime pourra atteindre 300 €, voire 670 € en cas de surperformance pour certaines fonctions.





## LE BONUS COLIS

### QU'EST-CE QUE LE BONUS COLIS ?

Le Bonus Colis concerne les **fonctionnaires et les salariés des niveaux de fonction I à III, affectés en agence et en plateforme.**

**Le Bonus Colis a pour objet de :**

- valoriser l'atteinte des objectifs collectifs tout en donnant du sens et une reconnaissance à la performance individuelle ;
- développer l'écoute et le dialogue par un temps consacré aux échanges avec le responsable hiérarchique lors de l'entretien de début de chaque trimestre pour la fixation des objectifs et lors de l'entretien de fin de trimestre pour l'évaluation des objectifs ;
- contribuer au développement de l'esprit de service et de la satisfaction des clients.

**Le Bonus Colis vise à récompenser la performance collective et individuelle** des postiers en fonction de critères déterminés.

### COMPOSITION

Le Bonus Colis est composé :

- d'un montant de référence annuel par fonction pour des objectifs atteints à 100 % ;
- d'un montant additionnel semestriel qui pourra être versé selon des modalités précises.

**Les critères collectifs** représentent un poids de 40 % du montant total du bonus.

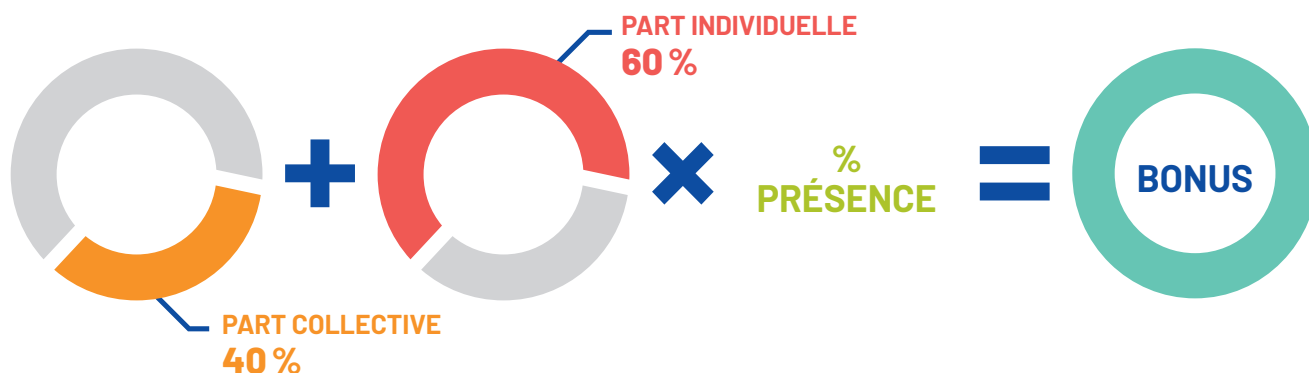
**Les critères individuels** représentent un poids de 60 % du montant total du bonus. Des critères de présence viennent pondérer le montant total du bonus.

### MODALITÉS ET MONTANTS

- Le bonus est calculé par trimestre et versé en M+2. Exemple : Le bonus du 1<sup>er</sup> trimestre est payé en mai ;
- son montant diffère selon la fonction occupée par l'agent.

En agence Colissimo, le Bonus Colis peut atteindre jusqu'à 1 100 € pour un chef d'équipe ou Responsable Livraison Agence (RLA).

En plate-forme Colissimo, le Bonus Colis peut atteindre jusqu'à 1 100 € pour un cadre de production classe III, un chef d'équipe (production et maintenance) et un responsable d'équipe traitement III.1, III.2, III.3.



## LA RÉMUNÉRATION VARIABLE BANCAIRE

### QU'EST-CE QUE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE BANCAIRE (RVB) ?

La RVB, ou rémunération variable bancaire, est le dispositif de rémunération variable de tous les collaborateurs de la ligne commerciale bancaire et des chargés de développement des services clientèle en centre financier.

### LES OBJECTIFS DE LA RVB

- améliorer la qualité de la relation client ;
- accélérer le développement commercial sain et rentable ;
- maîtriser les risques et la conformité.

### COMPOSITION

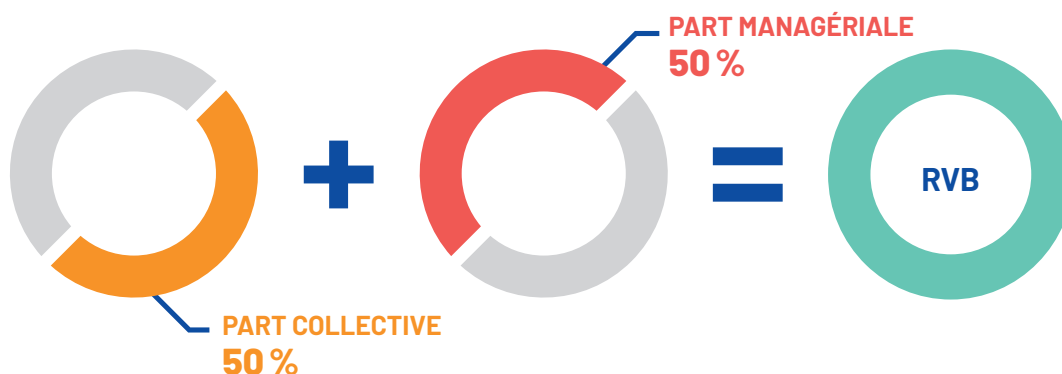
Le variable des personnes concernées comporte, une combinaison de deux éléments :

- **part collective** de 50 % calculée sur les résultats collectifs
- **part managériale** de 50 % pour valoriser :
  - la contribution de chaque collaborateur aux résultats collectifs ;
  - le respect des attendus par fonction commerciale.

### MODALITÉS ET MONTANTS

Le versement est quadrimestriel.

Le montant cible diffère selon la fonction.



Fonction	Montant cible annuel de la RVB
GESCLI SF	1 300 €
<b>Chargés de développement en centre financier ou entreprise</b>	<b>3 750 €</b>
COFI III.1	3 380 €
COFI III.2	3 800 €
COCLI, CODI	3 800 €
<b>Conseillers à distance Entreprise</b>	<b>3 648 €</b>
CSP, CSI, CSID, CECI, CFAS, RCPRO	6 460 €

## LA RÉMUNÉRATION VARIABLE COMMERCIALE

### QU'EST-CE QUE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE COMMERCIALE (RVC) ?

La rémunération variable commerciale rémunère la contribution de certaines catégories de collaborateurs au regard du développement commercial (chiffes des ventes, synergies omni-canal) et de ses performances (conseil de qualité aux clients, gestion proactive des portefeuilles).

Il s'agit des Chargés de clientèle Réseau/ EAR non sectorisé, des Gestionnaires de clientèle Pro, des Conseillers de clientèle Pro et Facteurs-guichetier.

### LES OBJECTIFS DE LA RVC

- rémunérer la performance ;
- promouvoir la qualité de conseil ;
- contribuer à augmenter le chiffre des ventes ;
- favoriser les synergies omni-canal.

### COMPOSITION

Le variable des personnes concernées comporte, selon la fonction occupée, une combinaison de trois éléments :

#### **une avance fixe dite prime commerciale fixe**

Elle est versée, quelles que soient les performances individuelles aux Chargés de clientèle/EAR non encore sectorisé, Gestionnaire de clientèle Pro, Conseiller client Pro et Facteur-guichetier

#### **une part collective calculée sur les résultats de l'entité**

Elle rémunère la participation de chacun aux résultats collectifs, de la zone de marché, du Secteur.

#### **une part managériale sur les pratiques**

Elle rémunère la façon dont la personne contribue à l'atteinte des résultats de l'entité, le respect des attendus métiers, sa capacité à développer des synergies omni-canal. Cette part est d'ordre qualitative à la décision du manager.

### MODALITÉS ET MONTANTS

Le versement est semestriel pour la prime commerciale fixe et quadrimestriel pour les deux autres parts.

Les montants cibles diffèrent selon la fonction occupée.



### POUR EN SAVOIR +

- Accord guichetier/chargé de clientèle du 1<sup>er</sup> mars 2016
- Accord sur les bureaux à priorité sociale (BPS) du 20 juin 2018
- [netrh](https://www.netrh.extra.laposte.fr/les-accords-nationaux) : <https://www.netrh.extra.laposte.fr/les-accords-nationaux>

# LES PRIMES DE FONCTION

# LES PRIMES DE FONCTION

## COMPENSATION FINANCIÈRE DE CHARGÉ DE FONCTION

Une indemnité est versée pendant deux ans maximum aux fonctionnaires de niveau I.2 à classe IV Groupe A, placés sur une fonction de niveau supérieur au niveau de leur grade, en attente de régularisation de leur situation par succès à un dispositif de promotion.

Les personnes concernées sont celles placées sur une fonction supérieure, suite à :

- réorientation (opération à labellisation locale ou nationale);
- appel à candidatures ouvert aux fonctionnaires dont le grade est inférieur au niveau du poste proposé.

Niveau de la fonction tenue	Montant mensuel	Compensation versée pour 3 mois
I.2 et I.3	51 €	153 €
II.1 et II.2	61 €	183 €
II.3	67 €	201 €
III.1 et III.2	76 €	228 €
III.3	92 €	276 €
IV Groupe A	107 €	321 €

## PRIME DE FONCTION DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT BSCC

Une prime est versée pour les Directeurs d'Établissement des Groupes A et B exerçant dans la branche Services-Courrier-Colis.

Pour un équivalent temps plein, la prime s'élève annuellement à 2 500 €. Elle est versée mensuellement.

## PRIME DE FONCTION BANCAIRE

La prime de fonction bancaire rémunère l'exercice d'une fonction de conseil bancaire. Elle est donc attribuable aux personnels positionnés sur ce type de fonction.

C'est une composante du variable individuel dans le sens où cet élément de rémunération est une avance fixe de la RVB. En conséquence, son montant est à considérer avec le montant cible de la RVB pour chaque fonction de la ligne commerciale bancaire. La prime est versée mensuellement et son montant dépend de la fonction occupée.

Fonction	Montant annuel de la prime de fonction bancaire
GESCLI SF	1 500 €
Chargés de développement en centre financier ou entreprise	3 000 €
COFI III.1	3 000 €
COFI III.2	4 000 €
COCLI, CODI	5 000 €
Conseillers à distance Entreprise	5 000 €
CSP, CSI, CSID, CECI, CFAS, RCPRO	6 000 €



### POUR EN SAVOIR +

- CORP-DRHG-2016-0082 du 26 avril 2016 - Revalorisation de l'indemnité de chargé de fonction
- CORP-DRHG-2019-143 du 5 juillet 2019 - Prime de fonction directeur d'établissement Services-Courrier-Colis
- CORP-DSF-2018-001 du 9 janvier 2018 - Prolongation de certaines mesures relatives à la prime de fonction bancaire
- [netrh](https://www.netrh.extra.laposte.fr/les-accords-nationaux) : <https://www.netrh.extra.laposte.fr/les-accords-nationaux>

# L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : LA FORMATION ET LA MOBILITÉ

# L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : LA FORMATION ET LA MOBILITÉ

La Poste accompagne financièrement les postiers dans leurs efforts d'évolution professionnelle en cas de mobilité fonctionnelle ou géographique. Pour ce faire, l'accord de 2015 « un avenir pour chaque postier » prévoit plusieurs mesures.

## PRIME INDIVIDUELLE DE QUALIFICATION

Une prime individuelle de qualification est versée afin de valoriser les parcours qualifiants internes. La prime est versée après que le postier a validé le parcours de formation concerné.

Classe I	<b>800 €</b>
Classe II	<b>1 000 €</b>
Classe III	<b>1 300 €</b>
Groupe A	<b>1 600 €</b>

## MOBILITÉ INTERNE FONCTIONNELLE/GÉOGRAPHIQUE DANS LE CADRE DU PARCOURS PROFESSIONNEL

### Indemnités des Classes I à III

#### Mobilité fonctionnelle

En cas de changement de fonction (hors promotion) au sein d'une nouvelle filière ou d'une nouvelle famille professionnelle, une indemnité fixée entre 250 € et 1 000 € est versée.

#### Mobilité géographique

Une mobilité entraînant le changement de domicile familial permet la prise en charge :

- des frais de déménagement ;
- des frais annexes (en cas de double logement par exemple), dans la limite de 5 000 €.

### Indemnités du Groupe A (ou accédant à une fonction Groupe A)

#### Mobilité fonctionnelle

Une indemnité est versée, selon plusieurs critères, en cas de mobilité fonctionnelle. Son montant peut atteindre 10 000 €, en fonction de la combinaison des critères propres à chaque branche. Exceptionnellement, son montant peut aller jusqu'à 30 000 €, en cas de mobilité vers des postes à fortes contraintes.

#### Mobilité géographique

- Si la mobilité entraîne un allongement du temps de trajet domicile/travail de 5 km/10 min jusqu'à 50 km/60 min, l'indemnité est comprise entre 250 € et 3 000 €.
- Si la mobilité conduit à un changement de résidence personnelle, sont pris en charge :
  - les frais de déménagement ;
  - les frais annexes, dans la limite de 7 000 €.

# L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : LA FORMATION ET LA MOBILITÉ

## MOBILITÉ INTERNE FONCTIONNELLE/GÉOGRAPHIQUE DANS LE CADRE D'UNE RÉORIENTATION

### Mobilité fonctionnelle (classes I à III)

#### CRITÈRES D'ATTRIBUTION

	MONTANTS
Mobilité vers une fonction identifiée comme prioritaire par La Poste	de 2 500 € à 4 000 €
Réorientation s'accompagnant d'un passage d'un métier fonctionnel à un métier opérationnel	de 1 000 € à 2 000 €
Réorientation d'un métier fonctionnel à un autre métier fonctionnel différent de la fonction initiale ou d'un métier opérationnel vers un métier fonctionnel	de 750 € à 1 000 €

### Mobilité géographique

#### CRITÈRES D'ATTRIBUTION

	MONTANTS
Si la mobilité entraîne un allongement du temps de trajet domicile/travail de 5 km/10 min et au-delà de 30 km/45 min	Entre 500 € et 5 000 €
Si la mobilité conduit à un changement de résidence personnelle causé par un allongement du temps de trajet de plus de 50 km/1h30	6 000 € + 1 200 € par enfant à charge, dans la limite de 12 000 € + frais annexes, dans la limite de 5 000 €
Si la mobilité entraîne la mise en place d'un double logement, sont pris en charge les frais annexes	Maximum 5 000 €

Des mesures complémentaires peuvent également être prises en charge : permis de conduire, indemnité pour perte d'emploi du conjoint...



#### POUR EN SAVOIR +

- Accord du 5 février 2015 « Un avenir pour chaque postier »
- CORP-DRHRS-2015-0099 du 14 avril 2015 - Accord Social : « Un avenir pour chaque postier »
- [netrh](https://www.netrh.extra.laposte.fr/les-accords-nationaux) ➤ : <https://www.netrh.extra.laposte.fr/les-accords-nationaux>



# L'INTÉRESSEMENT ET L'ÉPARGNE SALARIALE

# L'INTÉRESSEMENT

## L'INTÉRESSEMENT

Depuis 2001, La Poste a mis en place un intéressement pour l'ensemble des collaborateurs, destiné à mieux associer chacun aux résultats de l'entreprise. L'accord actuel couvre la période 2018-2020.

## CALCUL DES SOMMES VERSÉES

L'intéressement est déclenché à partir d'un certain montant du résultat net de l'entreprise. C'est le critère de déclenchement. Il est de 700 millions d'euros.

Le montant de cet intéressement dépend ensuite du montant de ce résultat net, d'indicateurs de qualité et de performance, et d'un bonus de performance qui viennent ensuite moduler le montant théorique.

Quelques chiffres

Au titre de 2018, l'intéressement s'est élevé à

**424,44 € bruts**  
(pour un agent à temps plein).

Au titre de 2019, son montant était de **414,72 € bruts**,

soit :

- **374,49 € nets** en cas de paiement immédiat ;
- **492,85 € nets** en cas de versement sur le PEG ;
- **486 € nets** en cas de versement sur le PERCO.



**Le résultat d'exploitation (REX)** atteint par La Poste permet de calculer le montant de base de l'intéressement de chaque bénéficiaire



**L'atteinte du REX** est complétée par un pourcentage d'atteinte des objectifs suivants :  
**Courrier distribué en J+1**  
**Taux de flashage Colis**  
**Satisfaction client en bureau de poste**



En cas de dépassement du résultat économique (REX) **un bonus de performance est attribué**

# L'INTÉRESSEMENT (SUITE)

## LES BÉNÉFICIAIRES

Sont éligibles à l'intéressement les personnels salariés de droit privé, fonctionnaires et contractuels de droit public de La Poste SA ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise à la fin de l'exercice de référence (31/12/N), selon la définition de l'article L. 3342-1 du Code du travail.

## MODALITÉS DE RÉPARTITION

L'intéressement est attribué en fonction du temps de présence en équivalent temps plein de chaque bénéficiaire au cours de l'année au titre de laquelle l'intéressement est versé, selon le critère dit « de proportionnalité à la durée de présence dans l'entreprise », prévu par l'article L. 3314-5 du Code du travail.

Sont considérés comme temps de présence au sens du présent article, les périodes de travail effectif ainsi que les périodes légalement et conventionnellement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel.

### Exemples d'absences/congés considérés comme du temps de travail effectif :

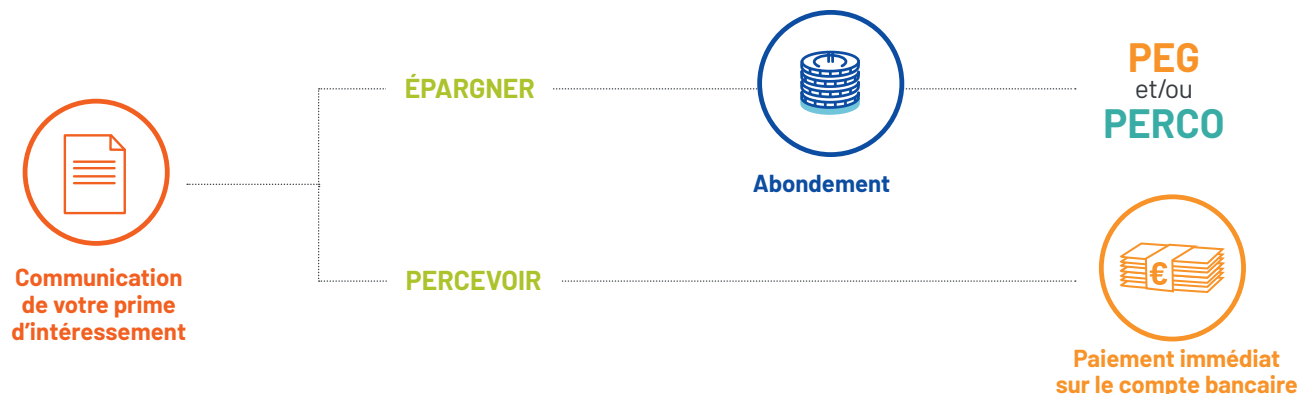
- les congés annuels ou congés payés ;
- les congés légaux ou conventionnels ainsi que les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux ;
- les périodes de formation ;
- les congés légaux de maternité, de paternité et d'adoption ;
- les congés ou périodes de suspension du contrat de travail pour accident de travail (y compris l'accident de trajet) ou maladie professionnelle ;
- les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

## AFFECTATION DE L'INTÉRESSEMENT

Lors du versement de l'intéressement, le postier a plusieurs possibilités : épargner et/ou percevoir la prime. Conformément aux dispositions légales en vigueur, les sommes versées au titre de l'intéressement sont affectées par défaut au PEG La Poste sur le fonds monétaire. Le postier a la possibilité de changer l'affectation de la prime.

S'il le souhaite, il peut la percevoir directement sur son compte bancaire.

Les sommes relatives à l'intéressement sont exonérées de l'impôt sur le revenu, lorsqu'elles sont affectées à un PEG, ou à un PERCO dans un délai de quinze jours à compter de leur versement. En cas de perception directe, elles sont soumises à l'impôt sur le revenu.



## MODALITÉS DE VERSEMENT

Le versement est effectué au plus tard le 15 mai qui suit l'exercice au titre duquel l'intéressement a été calculé, dès lors que les comptes ont été approuvés par le Conseil d'Administration.



### POUR EN SAVOIR +

Accord d'intéressement 2018-2020

# L'ÉPARGNE SALARIALE : PEG ET PERCO

**Le Groupe La Poste propose à chaque postier deux dispositifs d'épargne salariale bénéficiant d'un cadre avantageux : le Plan d'Épargne Groupe (PEG) et le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO). Les accords instituant ces deux dispositifs ont été signés le 8 décembre 2006 avec 5 organisations syndicales nationales : FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC et UNSA. Suite à l'entrée en vigueur de la Loi Pacte fin 2019, le PERCO est amené à évoluer.**

## LE PEG ET LE PERCO

### **Le Plan d'Épargne Groupe (PEG)**

Le PEG permet à chaque postier de se constituer une épargne à moyen terme (dont les fonds sont débloqués 5 ans après leur placement).

### **Le Plan d'Épargne de Retraite Collectif (PERCO)**

Le PERCO permet à chaque postier de se constituer une épargne complémentaire pour la retraite.

Chacun de ces plans bénéficie de conditions fiscales avantageuses et d'une contribution financière de La Poste (**l'abondement**).

## LES BÉNÉFICIAIRES

Tous les postiers :

- quel que soit le statut : fonctionnaire, salarié (CDI, CDD ou contrat d'apprentissage);
- dès 3 mois d'ancienneté, consécutifs ou non dans le Groupe La Poste.

## QUAND ET COMMENT VERSER SUR LE PLAN D'ÉPARGNE ?

Les versements peuvent être réguliers ou ponctuels. Le postier peut y verser, entre autres, les sommes reçues au titre de l'intéressement. Dans ce cas, ces sommes ne seront pas imposables.

L'argent placé dans les 2 plans est investi dans des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE).

## GESTION DES FONDS

Les sommes placées sur le PEG et le PERCO sont investies dans des supports financiers : les Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE).

Les FCPE La Poste offrent une gamme diversifiée de placements permettant de répondre au besoin de chacun (actions, obligations, produits monétaires, supports mixtes...).

Ils sont gérés par La Banque Postale Asset Management (LBPAM), filiale de La Banque Postale spécialisée en gestion d'actifs. LBPAM rend compte de la gestion des FCPE au conseil de surveillance des FCPE, composé à parité de représentants des porteurs de parts salariés (issus des 5 organisations syndicales signataires des accords) et de membres de la Direction.

# L'ÉPARGNE SALARIALE : PEG ET PERCO (SUITE)

## LE MONTANT DE L'ABONDEMENT

### POUR LE PEG

VERSEMENT		ABONDEMENT BRUT*
1 à 400 €	⇒	35 %
de 401 à 800 €	⇒	25 %
de 801 à 9 200 €	⇒	15 %

L'abondement maximum est de 1 500 € bruts par an, ce qui correspond à un versement annuel du postier de 9 200 €. Au-delà, il n'y a plus d'abondement.

### POUR LE PERCO

VERSEMENT		ABONDEMENT BRUT*
Jusqu'à 4 % de la rémunération brute annuelle N-1	⇒	33 %

Pour le PERCO, l'abondement maximum s'élève à 900 € bruts, ce qui correspond à un versement annuel du postier de 2 728 €.



#### NOTA

POUR LE PEG ET LE PERCO : l'abondement n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu, ni aux charges sociales, mais seulement à la CSG/CRDS qui s'élève à 9,7%.

## EXEMPLE DE VERSEMENT :

### POUR LE PEG : 9 200 €

VERSEMENT		ABONDEMENT BRUT*
400 €	⇒	140 €
400 €	⇒	100 €
8 400 €	⇒	1 260 €

\* Versé par La Poste

### POUR LE PERCO : 2 000 €

VERSEMENT		ABONDEMENT BRUT*
2 000 €	⇒	660 €

## COMMENT RÉCUPÉRER LES FONDS

Les fonds sont disponibles :

- 5 ans après leur placement sur le PEG ;
- au moment du départ à la retraite sur le PERCO.

Les fonds disponibles peuvent être conservés sur le **PEG** et le **PERCO**, puis mobilisés à n'importe quel moment par la suite.

## LES CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

Certains événements importants de la vie professionnelle ou familiale permettent de débloquer les avoirs détenus sur le PEG et/ou le PERCO de manière anticipée. Attention, ces cas sont limités et réglementés.

Exemples :

**Pour le PEG** : mariage, PACS, acquisition de la résidence principale, décès, cessation du contrat de travail...

**Pour le PERCO** : acquisition de la résidence principale, invalidité, surendettement, décès...

La loi Pacte entrant en vigueur fin 2019 sera susceptible de modifier les modalités du PERCO.



#### POUR EN SAVOIR +

- [www.epargnesalariale.laposte.fr](http://www.epargnesalariale.laposte.fr) pour toute information concernant l'épargne salariale à La Poste
- [www.epargnesalariale.labanquepostale.fr](http://www.epargnesalariale.labanquepostale.fr) pour consulter vos comptes et effectuer vos opérations en ligne
- 09 69 36 02 34 (appel non surtaxé)

# **LA PROTECTION SOCIALE**

## **SANTÉ ET PRÉVOYANCE**

# LA PROTECTION SOCIALE

## LES FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS

### LA PROTECTION SANTÉ DES SALARIÉS

**Les frais de santé** couvrent

- les frais médicaux et chirurgicaux occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident (prescrits par une autorité médicale qualifiée);
- les frais d'hospitalisation, d'optique, dentaires.

La Poste dispose d'un contrat collectif frais de santé par accord d'entreprise.

### MUTUELLE D'ENTREPRISE



### QUI SONT LES PERSONNES CONCERNÉES ?

#### Les salariés de la Maison-mère

CDI, CDD de plus de 3 mois\*\*, contrat d'alternance et contrats aidés.

#### Les ayants droit

L'ayant droit est une personne bénéficiant des garanties du contrat collectif, selon certaines conditions.

Il s'agit :

- **des enfants**  
figurant sur l'attestation de droits de la Sécurité sociale du salarié et ce jusqu'à 20 ans.
- **du conjoint**  
conjoint non divorcé, partenaire lié par un PACS, concubin vivant maritalement avec le salarié, n'exerçant pas d'activité et ne percevant aucun revenu.
- **des ascendants et collatéraux**  
sans activité et à charge fiscalement du salarié concerné.



#### NOTA

Pour les ayants droit, l'adhésion au contrat collectif est obligatoire.

\* Cas de dispense :

- les CDD de plus de 3 mois peuvent renoncer s'ils sont déjà couverts par une assurance individuelle ;
  - les salariés couverts à titre obligatoire dans un autre contrat collectif (celui du conjoint ou d'une autre entreprise).
- La dispense peut se faire au moment du recrutement ou à la mise en place de l'autre couverture.

\*\* CDD de moins de 3 mois : ils ne sont pas couverts par la mutuelle d'entreprise mais peuvent bénéficier d'une aide employeur, le « versement santé », sur justificatifs.

# LA PROTECTION SOCIALE

## LES FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS (SUITE)

### LA COTISATION

Le salarié paie chaque mois des cotisations pour bénéficier des garanties du contrat santé.

**La Poste prend en charge une partie des cotisations, selon la composition familiale (entre 50 % et 74 %).**

Il existe deux barèmes de cotisations, un pour les employés (classes I et II), et un pour les cadres (classes III et plus).

Pour compléter les remboursements Santé, le postier peut améliorer son niveau de remboursement en choisissant de souscrire à une sur-complémentaire Santé. Il existe 2 niveaux pour les cadres et 3 pour les employés.

Ces options sont à la charge exclusive de la personne, l'employeur ne participe pas aux cotisations.

### SUSPENSION DES GARANTIES

Les garanties sont suspendues pendant toute la durée où le contrat de travail du salarié est suspendu.

Les cas de suspension concernés sont les suivants (dans la mesure où le salarié ne perçoit aucun salaire versé par La Poste) :

- congé sabbatique ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé sans solde ;
- congé parental d'éducation ;
- congé pour élever un enfant de moins de huit ans ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé de formation non rémunéré par La Poste ou par l'intermédiaire de La Poste.

Exceptions : les garanties sont maintenues en cas de suspension de contrat liées à la maternité, l'accident et la maladie.

### MAINTIEN DES GARANTIES

Il est possible de maintenir les garanties santé, sous réserve d'en faire la demande auprès de la mutuelle, dans les cas suivants :

- les absences pour raisons familiales (congé parental, pour élever un enfant de moins de 8 ans) ou formation non rémunérée donnent accès à un maintien de la garantie santé avec participation employeur pendant 15 mois ;
- durant la période de suspension du contrat de travail pour un autre motif que familial ou formation, sans participation employeur ;
- en cas de départ de l'entreprise et d'indemnisation chômage (« Portabilité de la mutuelle ») :
  - les salariés quittant l'entreprise et bénéficiaires d'une allocation d'assurance chômage continuent à bénéficier gratuitement des garanties santé ;
  - le maintien des garanties est assuré pour une durée maximale de 12 mois.
- en cas de rupture du contrat de travail (« Contrat Loi Evin ») licenciement - départ en retraite : le salarié peut demander auprès de la Mutuelle Générale une couverture d'assurance de substitution, sous réserve qu'il en fasse la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de son contrat de travail ou la période de portabilité. Les cotisations seront alors entièrement à sa charge.



#### POUR EN SAVOIR +

- **netrh** : <https://www.netrh.extra.laposte.fr/vous-etes-salarie-1>
- Opérations RH : [http://www.operations-rh.rh.intra.laposte.fr/documentation/doc\\_operationnelle/mutuelle/mutuelle.htm](http://www.operations-rh.rh.intra.laposte.fr/documentation/doc_operationnelle/mutuelle/mutuelle.htm)



# LA PROTECTION SOCIALE

## LA PRÉVOYANCE DES SALARIÉS

### LE CONTRAT COLLECTIF PRÉVOYANCE DES SALARIÉS

La prévoyance couvre les risques liés à :

- **l'arrêt de travail supérieur à 45 jours** (maladie, affection de longue durée, accident de travail ou de trajet indemnisés par la Sécurité sociale) : versement d'un revenu de remplacement en complément des Indemnités Journalières de la Sécurité sociale (IJSS);
- **l'invalidité et l'incapacité permanente** avec un taux d'incapacité d'au moins 33 % : versement d'un complément à la rente de la Sécurité sociale ;
- **le décès** : versement d'un capital et s'il y a lieu, versement d'une rente éducation pour les enfants à charge jusqu'à 21 ans (26 ans si en études).

### PRÉVOYANCE



\* Accident du travail : tous les salariés

Maladie ou accident : à partir de 3 mois d'ancienneté

\*\* Tous les salariés

### LES PERSONNES CONCERNÉES

La couverture prévoyance est obligatoire. Elle concerne les salariés de la Maison-mère : CDI, CDD, contrat d'alternance et contrats aidés.

### LA COTISATION

Le salarié paie chaque mois des cotisations.

**La Poste prend en charge une partie de ces cotisations à hauteur de :**

- **62 % pour la prévoyance des employés,**
- **52 % pour la prévoyance des cadres.**

### MAINTIEN DES GARANTIES

En cas de départ de l'entreprise et d'indemnisation chômage (« Portabilité de la mutuelle ») : les salariés quittant l'entreprise et bénéficiaires d'une allocation d'assurance chômage continuent à bénéficier gratuitement des garanties décès et/ou arrêt de travail, sous réserve d'avoir bénéficié de ces couvertures avant leur départ.

Le maintien des garanties est assuré pour une durée maximale de 12 mois.

### SUSPENSION DES GARANTIES

Les garanties sont suspendues pendant toute la durée où le contrat de travail du salarié est suspendu. Les cas de suspension concernés sont les suivants (dans la mesure où le salarié ne perçoit aucun salaire versé par La Poste) :

- congé sabbatique ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé sans solde ;
- congé parental d'éducation ;
- congé pour élever un enfant de moins de huit ans ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé de formation non rémunéré par La Poste ou par l'intermédiaire de La Poste.

Exceptions : les garanties sont maintenues en cas de suspension de contrat liées à la maternité, l'accident et la maladie.

# LA PROTECTION SOCIALE

## LES FRAIS DE SANTÉ DES FONCTIONNAIRES

### LA PROTECTION SANTÉ DES FONCTIONNAIRES

Les frais de santé couvrent :

- les frais médicaux et chirurgicaux occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident (prescrits par une autorité médicale qualifiée);
- les frais d'hospitalisation, d'optique, dentaires.

La Poste dispose d'un contrat collectif frais de santé par accord d'entreprise.



### LES PERSONNES CONCERNÉES

**Les fonctionnaires et ACOS de droit public en activité, en absence pour raisons médicales, en TPAS.**

#### Les ayants droit

L'ayant droit est une personne pouvant bénéficier des garanties du contrat collectif, selon certaines conditions.

Il s'agit :

■ **des enfants**

figurant sur l'attestation de droits de la Sécurité sociale du fonctionnaire et ce jusqu'à 20 ans.

■ **du conjoint**

conjoint non divorcé, partenaire lié par un PACS, concubin vivant maritalement avec le salarié, n'exerçant pas d'activité et ne percevant aucun revenu.

■ **des ascendants et collatéraux**

sans activité et à charge fiscalement du fonctionnaire concerné.



#### NOTA

Pour les ayants droit, l'adhésion au contrat collectif est obligatoire.

# LA PROTECTION SOCIALE

## LES FRAIS DE SANTÉ DES FONCTIONNAIRES (SUITE)

### LA COTISATION

Le fonctionnaire paie chaque mois des cotisations pour bénéficier des garanties du Contrat Santé. Ces cotisations sont proportionnelles à la rémunération perçue et prélevées sur son bulletin de salaire.

**La Poste prend en charge une partie des cotisations, selon la composition familiale (entre 50 % et 73%).**

Il existe deux barèmes de cotisations, un pour les employés (classes I et II), et un pour les cadres (classes III et plus).

Pour compléter les remboursements Santé, le postier peut augmenter son niveau de remboursement en choisissant de souscrire à une option de sur-complémentaire Santé. Il existe 3 niveaux pour les employés et les cadres.

Ces options sont à la charge exclusive de la personne, l'employeur ne participe pas aux cotisations.

### SUSPENSION DES GARANTIES

Les garanties sont suspendues pendant toute la durée de la suspension de fonction de la personne, notamment lorsqu'elle se trouve dans l'un des cas suivants :

- détachement ;
- disponibilité ;
- congé de fin de carrière, disponibilité ou congé sans traitement pour élever un enfant de moins de 8 ans, congé de solidarité familiale, congé d'éducation ou congé parental, congé de formation professionnelle non rémunéré...

Exceptions : les garanties sont maintenues en cas de suspension de fonction liées à la maternité, l'accident et la maladie.

### MAINTIEN DES GARANTIES

Il est possible de maintenir les garanties santé, sous réserve d'en faire la demande auprès de la mutuelle, dans les cas suivants :

- absences pour raisons familiales (congé parental, pour élever un enfant de moins de 8 ans) ou formation donnent accès à un maintien de la garantie santé avec participation employeur pendant 15 mois ;
- durant la période de suspension de fonction pour un autre motif que familial ou formation, sans participation employeur ;
- en cas de départ de l'entreprise et d'indemnisation chômage (« Portabilité de la mutuelle ») :
  - les personnes quittant l'entreprise et bénéficiaires d'une allocation d'assurance chômage continuent à bénéficier gratuitement des garanties santé ;
  - le maintien des garanties est assuré pour une durée maximale de 12 mois.
- en cas de rupture du contrat de travail (« Contrat Loi Evin ») licenciement - départ en retraite : le fonctionnaire peut demander auprès de la Mutuelle Générale une couverture d'assurance de substitution, sous réserve qu'il en fasse la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de son contrat de travail ou la période de portabilité. Les cotisations seront alors entièrement à sa charge.



### POUR EN SAVOIR +

- **netrh** : <https://www.netrh.extra.laposte.fr/vous-etes-fonctionnaire-1>
- Opérations RH : [http://www.operations-rh.rh.intra.laposte.fr/documentation/doc\\_operationnelle/mutuelle/mutuelle.htm](http://www.operations-rh.rh.intra.laposte.fr/documentation/doc_operationnelle/mutuelle/mutuelle.htm)

# **LES OFFRES FINANCIÈRES ET LE LOGEMENT**


# LES OFFRES FINANCIÈRES ET LE LOGEMENT

## LES OFFRES SUR LES PRODUITS FINANCIERS

### LES AVANTAGES FINANCIERS AUPRÈS DE LA BANQUE POSTALE

Les postiers fonctionnaires et en CDI, titulaires d'un compte courant postal peuvent bénéficier de conditions privilégiées sur des produits et services gérés par La Banque Postale :

- gestion de l'argent au quotidien (rémunération du compte courant sur la base du livret A en vigueur, carte bancaire et découvert à taux préférentiels...);
- financement de projets immobilier et de biens à la consommation (taux préférentiels, réductions sur les frais de dossier...);
- épargne, assurances auto et habitation, prévoyance (réductions tarifaires).

Avec **MON AGENCE**  **DES AVANTAGES DÉDIÉS**, les collaborateurs de La Poste et de La Banque Postale bénéficient d'une relation bancaire à distance privilégiée.

### LES OFFRES DE LA POSTE MOBILE

La Poste Mobile\* commercialise son offre de téléphonie mobile auprès du grand public. En tant que postier, vous pouvez bénéficier de tarifs préférentiels.

Pour profiter de l'offre réservée aux collaborateurs de La Poste Maison mère, les postiers peuvent se rendre en bureau de poste avec les pièces justificatives suivantes : muni d'un bulletin de paie datant de moins de 6 mois et sur lequel l'identifiant RH est indiqué, d'une pièce d'identité, d'un justificatif de domicile datant de moins de 3 mois et d'un IBAN à leur nom pour souscrire à l'offre et bénéficier des Remises Ambassadeurs applicables selon les offres ».



#### POUR EN SAVOIR +

- **Assurances**  
Le Centre de Relation Clients I.A.R.D au **02 28 09 42 20** (coût d'un appel local depuis un poste fixe).
- **Crédit immobilier**  
Prenez rendez-vous avec votre conseiller en appelant le **3639** (0,15 euros TTC/min + surcoût éventuel selon l'opérateur) ou en vous connectant sur [labanquepostale.fr](http://labanquepostale.fr)
- **Crédit à la consommation**  
Contactez le Centre de Relation Clients de La Banque Postale Financement au **09 80 98 03 03** (coût d'un appel local depuis un poste fixe) du lundi au vendredi de 8h à 19h et le samedi de 8h30 à 13h (hors jours fériés).
- **Offre Mobile** [www.lapostemobile.fr](http://www.lapostemobile.fr) et [netth](http://netth) ➤ Rémunération - Offre sociale Activités sociales Autres offres

# LES OFFRES FINANCIÈRES ET LE LOGEMENT

## LOGEMENT

Volontairement, ne figurent dans ce guide que les aides au Logement des débutants au titre de l'Accord triennal. D'autres offres existent, notamment celles accordées par Action Logement, à retrouver sur les pages Logement du Portail malin : <https://www.portail-malin.com/catalogue/logement.html>

### PARTICIPATION AUX FRAIS DE LOGEMENT DES POSTIERS DÉBUTANTS

#### Aide financière dans le secteur locatif social et dans le cadre de l'accession à la propriété

Sous réserve d'avoir une ancienneté inférieure à 24 mois à la date de la demande, d'être en CDI et :

- être titulaire d'un bail HLM : aide secteur locatif social ;
- payer des mensualités de remboursement sur la base d'un échéancier à fournir : aide accession à la propriété

#### Province et Île-de-France

	Classe I	Classe II-III	Groupe A*
Montant mensuel brut	92 €	88 €	78 €
Durée de versement	18 mois	18 mois	12 mois

#### Aide financière dans le secteur locatif privé

Sous réserve d'avoir une ancienneté inférieure à 24 mois à la date de la demande, d'être en CDI et être titulaire d'un bail du secteur privé.

#### Île-de-France

	Classe I	Classe II	Classe III	Groupe A*
1 <sup>ère</sup> année	227 €	176 €	134 €	78 €
2 <sup>ème</sup> année	216 €	165 €	124 €	78 €
3 <sup>ème</sup> année	134 €	113 €	83 €	
4 <sup>ème</sup> année	93 €	83 €	62 €	

#### Province

	Classe I	Classe II-III	Groupe A*
Montant mensuel brut	92 €	88 €	78 €
Durée de versement	18 mois	18 mois	12 mois

#### Province Zone A\*\*

	Classe I-II-III	Groupe A*
Montant mensuel brut	134 €	78 €
Durée de versement	18 mois	18 mois

#### Aide financière dans les DROM

L'aide dans les DROM est attribuée dans les mêmes conditions que pour la province ou l'Île-de-France. L'aide est de 134 € mensuels, versée sur 18 mois.

**N.B. :** les montants indiqués sont ceux de l'Accord triennal 2017-2019. Possible mise à jour dans le cadre de l'Accord triennal 2020-2022 sur Portail malin.



#### POUR EN SAVOIR +

- Accord sur la politique du logement sociale La Poste [www.portail-malin.com](http://www.portail-malin.com)
- Ligne téléphonique logement dédiée : 0 810 888 801 (Service 0.06 €/min + prix appel)
- BF-LOGEMENT Service : [service.logement@laposte.fr](mailto:service.logement@laposte.fr)

\*Débutants du groupe A dont le salaire de base est inférieur au minimum conventionnel de la position II recrutement des ICS défini dans le BRH annuel des mesures salariales.

\*\*Arrêté du 1<sup>er</sup> août 2014 publié au JORF du 6 août 2014 zone A : communes de l'Ain, les Alpes Maritimes, les Bouches du Rhône, l'Hérault, le Nord, l'Oise, la Haute Savoie, le Var, le Rhône.

# LES INDEMNITÉS DE TRANSPORT

# LES INDEMNITÉS DE TRANSPORT

## INDEMNITÉ DE TRANSPORTS EN COMMUN

La Poste assure une prise en charge des abonnements de transports publics ou de services de location de vélo à hauteur de 50 % pour un agent à temps complet.

## INDEMNITÉ TRANSPORT POUR L'UTILISATION DU VÉHICULE PERSONNEL

Une indemnité de transport a été mise en place en 2019 afin de participer aux frais de transport du postier devant utiliser son véhicule pour ses déplacements domicile/travail.

### Les collaborateurs sont éligibles

ET	■ s'ils utilisent leur véhicule personnel motorisé et immatriculé pour se rendre à leur travail, ou covoiturent (en tant que conducteur/conductrice ou passager/passagère)
	■ si leurs horaires de travail ne leur permettent pas de prendre les transports en commun ou si les transports en commun n'existent pas pour se rendre à leur travail

La liste des communes qui disposent d'un plan de transports en commun est disponible sur [netrh](#) ➔

### Les collaborateurs ne sont pas éligibles

OU	■ s'ils travaillent à Paris ou sur une commune limitrophe en raison de l'abondance de transports en commun
	■ s'ils bénéficient d'un véhicule de fonction, d'entreprise ou de service avec remisage à domicile
	■ si leurs frais de transport en commun (ex : PDE...) sont déjà pris en charge par La Poste

Le montant de l'indemnité est fonction de la distance entre le lieu de travail effectif et le domicile habituel. Le montant se base sur le trajet le plus court et le plus fréquemment utilisé. Le paiement est effectué mensuellement sur 12 mois.

### Les montants sont :

- distance entre le domicile et le lieu de travail supérieure ou égale à 20 km et inférieure à 25 km : **100 €** par an ;
- distance entre le domicile et le lieu de travail supérieure ou égale à 25 km et inférieure à 30 km : **125 €** par an ;
- distance entre le domicile et le lieu de travail supérieure ou égale à 30 km : **150 €** par an.

## INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES

La Poste prend en charge les frais occasionnés par les déplacements professionnels entre les différents lieux de travail, notamment lorsque le postier utilise son véhicule personnel.

Un barème d'indemnités kilométriques est mis en place. Au 1<sup>er</sup> avril 2019, les montants sont les suivants :

Type véhicule	Puissance fiscale du véhicule	Montant du remboursement (€/ km)
Thermique	Puissance < ou = à 5 CV	0,32 €
	Puissance de 6 ou 7 CV	0,35 €
	Puissance > ou = à 8 CV	0,37 €
	Véhicule 2 roues motorisées < ou = 50 cm <sup>3</sup>	0,10 €
	Véhicule 2 roues motorisées > 50 cm <sup>3</sup>	0,13 €
Électrique	Véhicule 4 roues toutes puissances	0,33 €
	Véhicule 2 roues immatriculé	0,13 €



### POUR EN SAVOIR +

<https://www.netrh.extra.laposte.fr/indemnite-transport-pour-utilisation-vehicule-personnel>



# NOTES

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

# NOTES

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

# NOTES

A series of horizontal dotted lines for taking notes.



**LE GROUPE LA POSTE**

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES GROUPE  
CPC607  
9 rue du Colonel Pierre Avia  
75757 PARIS CEDEX 15