

GUIDE RÉMUNÉRATION

Les clés pour comprendre
les éléments de la rémunération

Avril 2023



LA POSTE
GROUPE

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

Les primes de fonction

L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : LA MOBILITÉ

L'évolution professionnelle : la mobilité

L'INTÉRESSEMENT ET L'ÉPARGNE SALARIALE

L'intéressement
L'épargne salariale : PEG et PERCOL

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

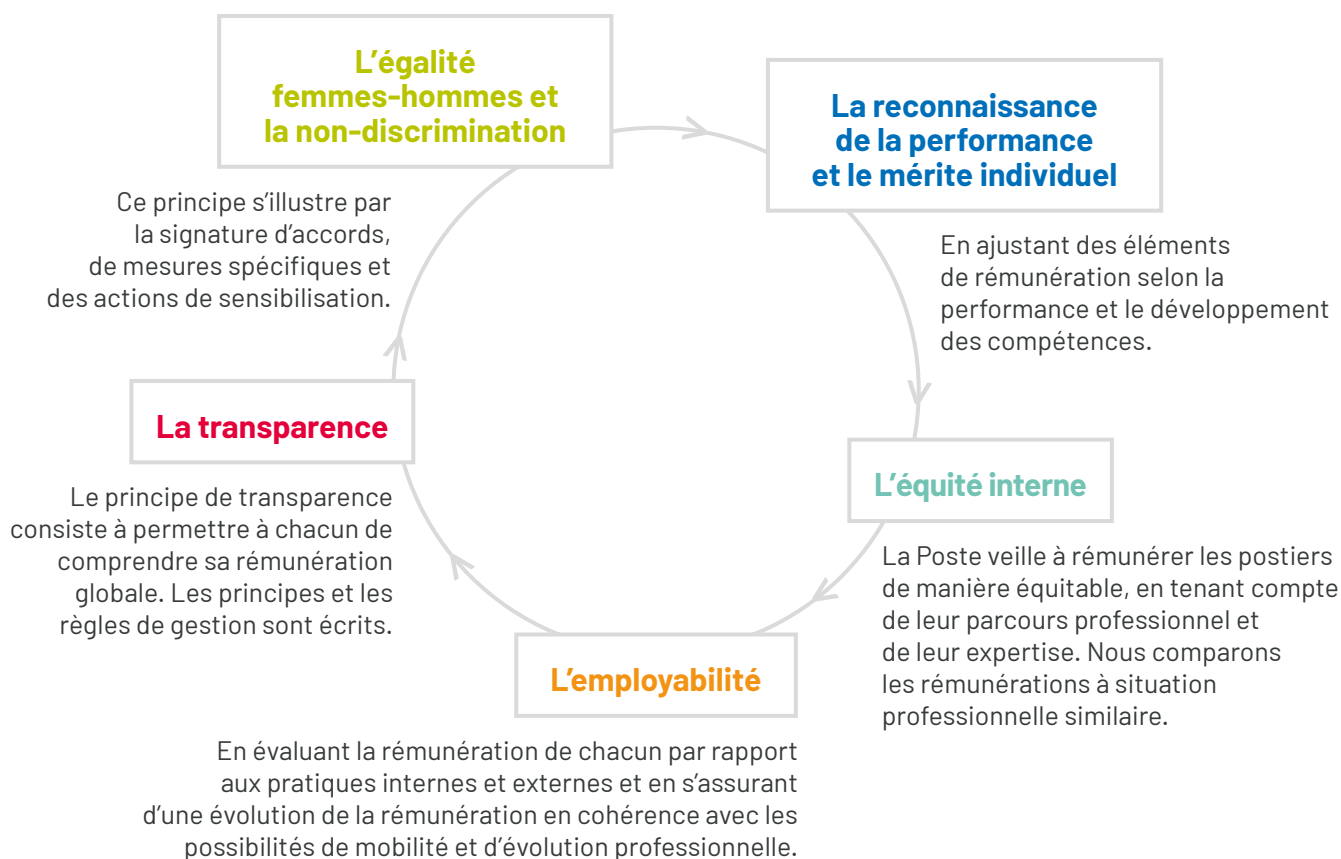
Les offres sur les produits financiers
Logement

LES INDEMNITÉS DE TRANSPORT

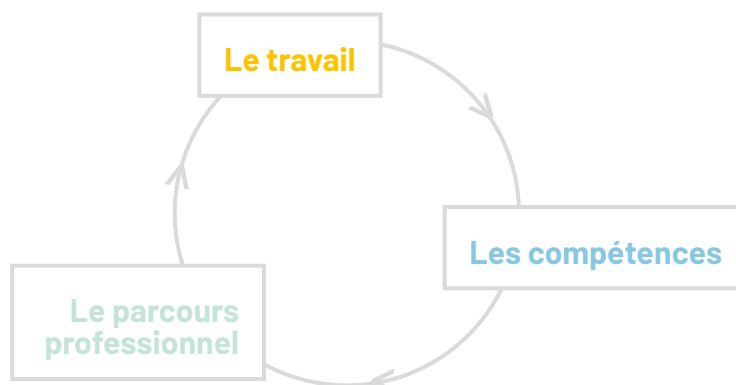
Les indemnités de transport
Forfait Mobilités Durables

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

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

Sauf exception, tous les montants sont exprimés en euros bruts.

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 DE BASE 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 **53,10 € bruts** au 01/04/2023.

Nombre de points par grade et par ancienneté au 1^{er} avril 2023

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	397,90	398,46	399,03	399,59	400,16	400,89	407,66	414,53	420,47	424,77	428,99
I.3	398,46	399,03	399,59	400,76	409,33	416,04	422,75	429,56	431,21	435,61	439,94
II.1	399,03	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

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

Salaire de Base Annuel pour les salariés classes I et II au 1^{er} avril 2023

	embauche	1 an	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans	24 ans	28 ans
I.2	21 128,49 €	21 158,23 €	21 188,49 €	21 218,23 €	21 248,50 €	21 287,26 €	21 646,75 €	22 011,54 €	22 326,96 €	22 555,29 €	22 779,37 €
I.3	21 158,23 €	21 188,49 €	21 218,23 €	21 280,36 €	21 735,42 €	22 091,72 €	22 448,03 €	22 809,64 €	22 897,25 €	23 130,89 €	23 360,81 €
II.1	21 188,49 €	21 499,66 €	22 219,70 €	22 489,97 €	22 933,89 €	23 004,51 €	23 354,97 €	23 705,96 €	24 083,51 €	24 328,30 €	24 568,31 €
II.2	21 273,98 €	22 300,41 €	22 967,34 €	23 249,84 €	23 674,10 €	24 025,10 €	24 375,56 €	24 731,86 €	25 103,56 €	25 359,50 €	25 609,60 €
II.3	21 927,65 €	22 877,07 €	24 104,75 €	24 646,90 €	25 151,35 €	25 656,33 €	26 081,66 €	26 506,99 €	26 878,69 €	27 152,69 €	27 420,84 €

Évolution du salaire de base 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)

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.

MINIMA CONVENTIONNELS

Les montants actuels sont :

	III.1	III.2	III.3
Embauche	21 533 €	23 227 €	24 812 €
3 ans	22 391 €	23 982 €	25 598 €
6 ans	22 979 €	24 612 €	26 304 €
10 ans	23 316 €	25 004 €	26 757 €
15 ans	24 219 €	26 079 €	27 888 €
20 ans	25 243 €	27 150 €	29 020 €

	Groupe A
Position I	30 251 €
Position II Recrutement	35 254 €
Position II > 13 ans	41 801 €
Position II > 18 ans	43 564 €
Position III A	41 283 €

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^{er} octobre 2022

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1 ^{er} octobre 2022 en €	part mensuelle	part biannuelle
I-2	1 793,64 €	88,30 €	367 €
I-3	1 884,42 €	95,87 €	367 €
II-1	1 873,89 €	94,99 €	367 €
II-2	2 068,71 €	172,39 €	
II-3	2 206,00 €	183,83 €	
III-1	2 406,45 €	200,54 €	
III-2	2 440,06 €	203,34 €	
III-3	2 603,91 €	216,99 €	



POUR EN SAVOIR + CONSULTEZ LE 

<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 3 576,74 € pour une personne à temps plein, à compter du 1^{er} octobre 2022.

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.

Le montant brut annuel pour une personne à temps complet 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 ^{ème} 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 après 3 mois d'ancienneté continue.

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 actuelle du point est de **58,2004 € bruts** annuels.

Indice		Traitement Indiciaire Brut	
brut	majoré	annuel	mensuel
438	386	22 465,35	1 872,11
440	387	22 523,55	1 876,96
441	388	22 581,76	1 881,81

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

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^{er} octobre 2022

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1 ^{er} octobre 2022	Fonctionnaires	
		Part mensuelle	Part bi annuelle
I-2	1 793,64 €	88,30 €	367 €
I-3	1 884,42 €	95,87 €	367 €
II-1	1 873,89 €	94,99 €	367 €
II-2	2 068,71 €	111,23 €	367 €
II-3	2 206,00 €	183,83 €	
III-1	2 406,45 €	200,54 €	
III-2	2 440,06 €	203,34 €	
III-3	2 603,91 €	216,99 €	

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 bénéficiant, 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	Indice majoré pour le calcul du plancher brut mensuel	Indice majoré pour le calcul du plafond brut mensuel
1	2,29 €	0 %	449	717
2	10,67 €	3 %	449	717
3	15,24 €	8 %	449	717
Par enfant en sus du 3 ^{ème}	4,57 €	6 %	449	717

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

Les fonctionnaires perçoivent une Prime Communication et Technologie de l'Information après 3 mois d'ancienneté continue.

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^{er} 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
Classe I.2 à II.2	-	prime équipe distribution bonus colis	rémunération variable bancaire (RVB) rémunération variable commerciale (RVC)
Classe II.3 à III.3	part variable	bonus colis part variable prime équipe distribution	rémunération variable bancaire (RVB) rémunération variable commerciale (RVC)
Classe IV	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

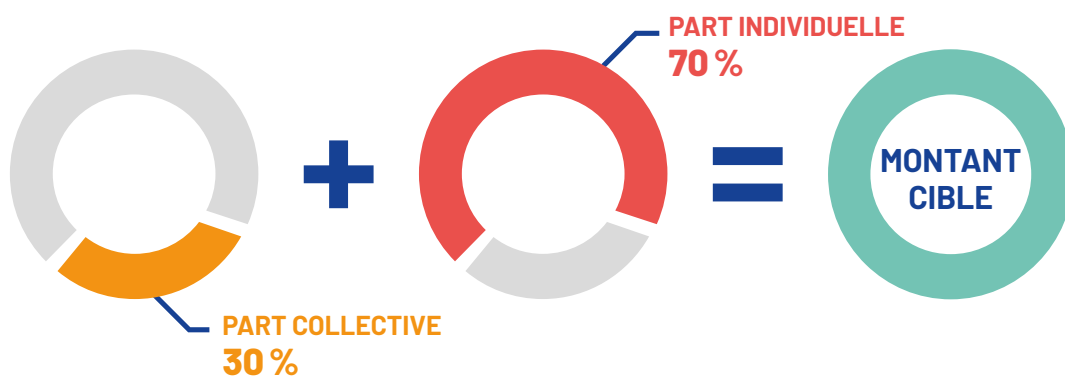
Les plus communément appliqués

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 axes du plan stratégique et déclinés jusqu'à l'équipe.

Cette prime permet en outre de valoriser la contribution collective de l'équipe dans l'atteinte de ses résultats.

Les facteurs, les agents courrier, les animateurs des opérations clients et les managers de classe 3 encadrant les équipes concernées sont éligibles. s'ils respectent certaines conditions (avoir au moins 3 mois d'activité consécutifs sur l'établissement, appartenir à une équipe, ...).

COMPOSITION

En 2021, la prime d'équipe est déterminée à partir de 5 objectifs locaux révisables chaque trimestre. Elle tient compte, par ailleurs, de la présence du postier au sein de l'équipe, de sa quotité de travail, ainsi que de son appréciation.

MODALITÉS ET MONTANTS

- En 2021, la prime est déterminée en fonction des résultats obtenus par l'équipe chaque trimestre ;
- Elle est payée semestriellement ;
- Le montant correspond à la somme des primes calculées chaque trimestre **pondérée par un critère individuel tenant compte de la présence** du postier au sein de l'équipe, de sa quotité de travail, ainsi que de son appréciation ;
- Selon la fonction du postier le montant annuel de la prime pourra atteindre 300 € ou 450€ en cas d'atteinte des objectifs, et aller jusqu'à 450 € ou 670 € en cas de dépassement des objectifs.

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.

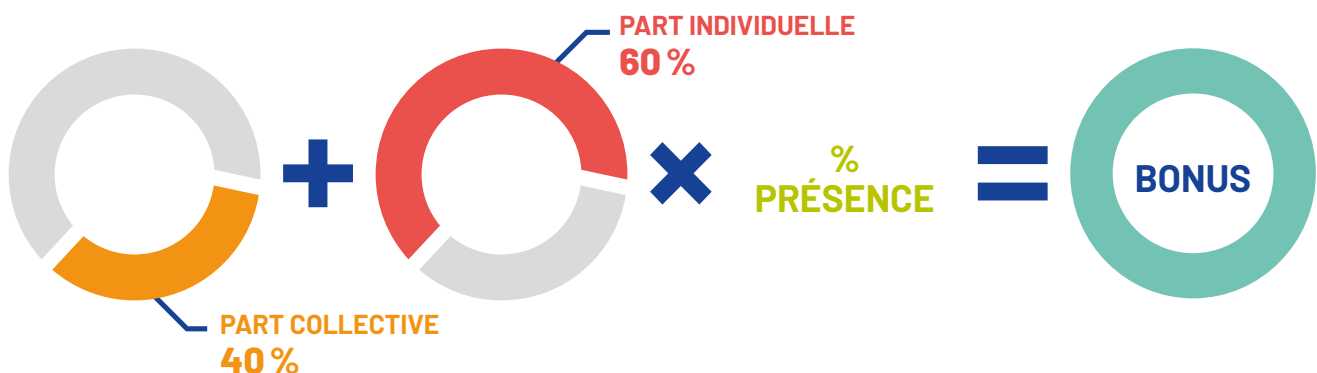
Les critères individuels représentent un poids de 60 % du montant total du bonus. Des critères de présence viennent pondérer le montant total du bonus.

MODALITÉS ET MONTANTS

- Le bonus est calculé par trimestre et versé en M+2.
Exemple : Le bonus du 1^{er} 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

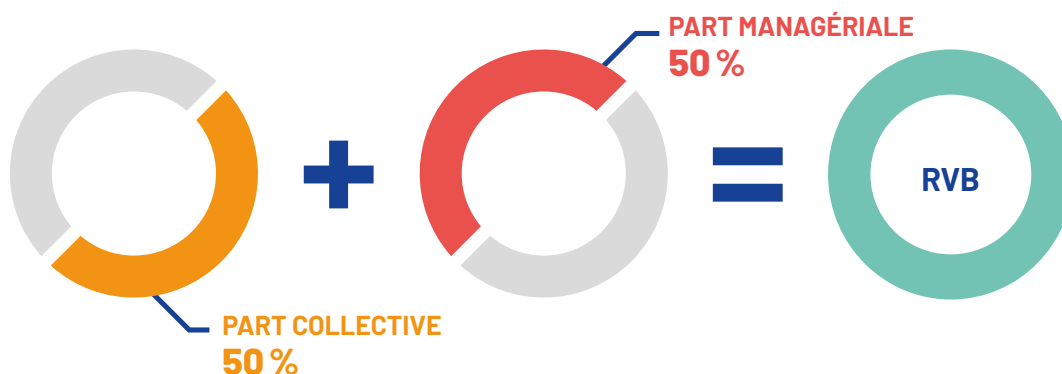
Le variable des personnes concernées comporte, une combinaison de deux éléments :

- **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 €
Chargés de développement en centre financier ou entreprise	3 750 €
COFI III.1	3 380 €
COFI III.2	3 800 €
COCLI, CODI	3 800 €
Conseillers à distance Entreprise	3 648 €
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^{er} 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 3000 € au 1^{er} avril 2020. 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
- [netrh](https://www.netrh.extra.laposte.fr/les-accords-nationaux) : <https://www.netrh.extra.laposte.fr/les-accords-nationaux>

L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : LA MOBILITÉ

L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : LA MOBILITÉ

La Poste accompagne financièrement les postiers dans leurs efforts d'évolution professionnelle en cas de mobilité fonctionnelle ou géographique. Le nouvel accord « La Poste engagée avec les postiers » du 4 mai 2021 prévoit plusieurs mesures.

MOBILITÉ DES CLASSES I À III DANS LE CADRE D'UNE ÉVOLUTION ORGANISATIONNELLE

Mobilité fonctionnelle

Indemnités spécifiques selon si l'un ou plusieurs des quatre critères transverses et nationaux sont remplis :

- **Périmètre managérial** : accès à un premier poste de management avec une équipe significative composée de plus de 10 postiers ou comportant un élargissement du périmètre managérial opérationnel de plus de 50 %.
- **Accès à un premier** poste en relation commerciale directe avec le client (en physique ou à distance).
- **Acquisition de nouvelles compétences** : fonction présentant un écart important de compétences par rapport à la fonction précédente, expertise technique particulière et rare en interne, profil spécifique recherché.
- **Changement d'environnement de travail** : poste implanté dans une zone peu attractive, desserte en transports limitée, régime de travail spécifique nouveau pour le candidat.»

Montants minimum garantis

Mobilité sur un autre métier	⇒	500 € bruts minimum
Mobilité sur une autre filière	⇒	800 € bruts minimum

Mobilité géographique

- **Allongement du trajet quotidien sans changement du lieu de résidence ou double résidence**

5 à 10 km ou de 15 à 29 minutes	⇒	700 à 1 200 €
11 à 15 km ou de 30 à 44 minutes	⇒	1 300 à 1 800 €
16 à 30 km ou de 45 à 60 minutes	⇒	1 900 à 3 600 €
Au-delà de 30 km ou plus d'1 heure	⇒	3 700 à 6 000 €

- **Compensation de double résidence avec maintien de la cellule familiale dans le domicile actuel, dans la limite de 9 mois**

Frais de double résidence (sur présentation de justificatifs)	⇒	Jusqu'à 700 € par mois, sur une durée maximale de 9 mois, soit jusqu'à 6 300 € au total
Indemnité aller-retour hebdomadaire (sur présentation de justificatifs)	⇒	Jusqu'à 3 000 € au total pendant la période de 9 mois

- **Changement de résidence permanente**

Prise en charge des frais de déménagement*		
Journées de déménagement	⇒	2 journées d'autorisation spéciale d'absence

* Selon conditions.

L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : LA MOBILITÉ

■ Changement de résidence permanente (suite)

Indemnité de base modulée selon la structure familiale



7 000 € pour le postier, 1 000 € complémentaires pour conjoint, 1 000 € complémentaires par enfant à charge (≤ 3)

Indemnités complémentaires modulables pour frais d'installation



2 000 € par trimestre pendant 1 an maximum en cas de perte d'emploi du conjoint, 5 500 € complémentaires pour frais d'installation

■ Aide au financement du permis de conduire B

Dans le cas où la mobilité entraînerait la nécessité pour le postier de devoir conduire son véhicule et de passer le permis (si le lieu de travail n'est pas accessible en transports en commun)



1 800 € maximum

MOBILITÉ FONCTIONNELLE/GÉOGRAPHIQUE CHOISIE DES CLASSES I À III ET DU GROUPE A

Mobilité fonctionnelle

Les postiers relevant des classes I à III de La Poste SA, fonctionnaires, salariés et contractuels de droit public, réalisant une mobilité fonctionnelle vers une fonction prioritaire d'une autre filière professionnelle, hors promotion ont un minimum garanti d'indemnité de 250 € brut.

Pour les postiers groupe A, une indemnité est versée, selon plusieurs critères. 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

Mobilité entraînant un changement de résidence principale :

- Prise en charge directe par La Poste des frais de déménagement liés au changement de la résidence principale, auprès de prestataires sélectionnés par La Poste.
- Autres frais (double loyer, différentiels de loyer, frais d'agence ou de notaire) sur présentation de notes de frais dans la limite de 5 000 €
- Journées de déménagement : 2 journées d'autorisation spéciale d'absence

Pour les postiers groupe A, la mobilité n'entraînant pas de changement de lieu de résidence ou de double-loyer et 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 0 € et 3 000 €.



POUR EN SAVOIR +

- Accord du 4 mai 2021 « La Poste engagée avec les postiers »
DECISION_2021_377 du 1^{er} juillet 2021
DECISION_2021_412 du 12 juillet 2021
DECISION_2021_413 du 12 juillet 2021
- BRH 61 du 27 décembre 2006
- [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.

Un nouvel accord d'intéressement a été conclu le 22 juin 2021 et couvre la période 2021-2023.

CALCUL DES SOMMES VERSÉES

L'intéressement est déclenché à partir d'un certain montant du Résultat Net Part du Groupe (RNPG).

C'est le critère de déclenchement.

Il est de 175 millions d'euros.

Le montant de l'intéressement dépend ensuite du montant du Résultat Net Part du Groupe et d'indicateurs de qualité et de performance.



Le NPS (Net Promoter Score) est un indicateur utilisé pour connaître la proportion de clients prêt à recommander une marque, un produit ou encore un service. Le score obtenu permet d'évaluer la satisfaction et la fidélité moyenne d'une clientèle.

Le RNPG correspond au résultat net auquel on déduit le montant des intérêts minoritaires compris dans le résultat. Le RNPG est un résultat comptable correspondant à la différence entre les produits et les charges de l'entreprise.

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 :

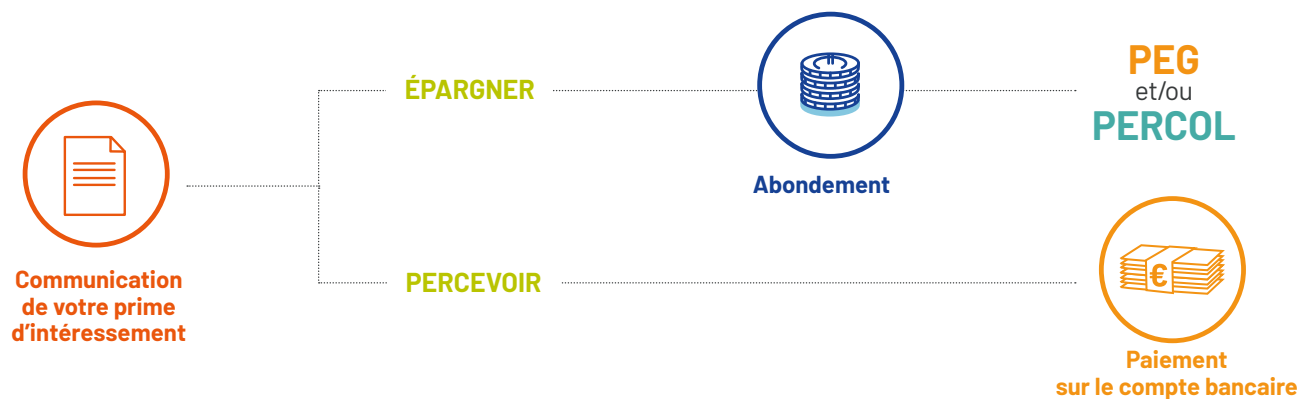
- les congés annuels ou congés payés ;
- les congés légaux ou conventionnels ainsi que les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux ;
- les périodes de formation ;
- les congés légaux de maternité, de paternité et d'adoption ;
- les congés ou périodes de suspension du contrat de travail 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.
- les périodes de mise en quarantaine (article L.3131-15 du code de la santé publique) ;
- les périodes d'activité partielle.

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 PERCOL 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 2021-2023

L'ÉPARGNE SALARIALE : PEG ET PERCOL

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 Retraite d'Entreprise Collectif (PERCOL). 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.

Le 10 septembre 2020, un avenant a été signé avec les organisations syndicales CFDT-F3C, FO-COM, la liste Osons l'Avenir CFE-CGC / Fédération CFTC Média+ et l'UNSA-Postes afin de transformer le PERCO en PERCOL, conformément à la Loi Pacte. Ce nouveau dispositif entre en vigueur le 1^{er} octobre 2020.

LE PEG ET LE PERCOL

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 Retraite d'Entreprise COLlectif (PERCOL)

Le PERCOL 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. Les versements volontaires réalisés sur le PERCOL peuvent être déductibles de l'impôt sur le revenu.

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 PERCOL 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 PERCOL (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 PERCOL

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

Pour le PERCOL, 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 PERCOL : 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 : 1 000 €

VERSEMENT		ABONDEMENT BRUT*
400 €	⇒	140 €
400 €	⇒	100 €
200 €	⇒	30 €

* Versé par La Poste

POUR LE PERCOL : 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 PERCOL.

Les fonds disponibles peuvent être conservés sur le **PEG** et le **PERCOL**, 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 PERCOL 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 PERCOL : acquisition de la résidence principale, invalidité, surendettement, décès...



POUR EN SAVOIR +

- **netrh** : <https://www.netrh.extra.laposte.fr/epargne-salariale>
- 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. Ces cotisations sont proportionnelles à la rémunération perçue, avec un montant minimal et un montant maximal. Elles sont prélevées sur son bulletin de salaire.

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, congé de proche aidant...) 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 : 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) sur son bulletin de paie, sans démarche à accomplir auprès de l'assureur ;
- **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. Ces cotisations sont proportionnelles à la rémunération perçue et prélevées sur son bulletin de salaire.

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, avec un montant minimal et un montant maximal. Elles sont 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 12 ans, congé de proche aidant...) 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 : www.operations-rh.rh.intra.laposte.fr/documentation/doc_operationnelle/mutuelle/mutuelle_fonctionnaire/mutuelle_fonctionnaire.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  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
- **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 et 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	95 €	91 €	81 €
Durée de versement	18 mois	18 mois	18 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 ^{ère} année	235 €	182 €	139 €	81 €
2 ^{ème} année	224 €	171 €	129 €	81 €
3 ^{ème} année	139 €	117 €	86 €	
4 ^{ème} année	96 €	86 €	64 €	

Province

	Classe I	Classe II-III	Groupe A*
Montant mensuel brut	95 €	91 €	81 €
Durée de versement	18 mois	18 mois	18 mois

Province Zone A**

	Classe I-II-III	Groupe A*
Montant mensuel brut	139 €	81 €
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 139 € mensuels, versée sur 18 mois.

N.B. : les montants indiqués sont ceux de l'Accord triennal 2020-2022.



POUR EN SAVOIR +

- Accord sur la politique du logement sociale La Poste : <https://www.netrh.extra.laposte.fr/logement> et 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

*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^{er} 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 postier à temps complet. Le remboursement de l'abonnement transport est cumulable avec le Forfait Mobilités Durables dans la limite d'un montant global annuel de 800 € (soit 66,67 € par mois).

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
	■ s'ils bénéficient d'un Forfait Mobilités Durables (FMD) créé au 1er juillet 2023 (avec effet rétroactif au 1er avril 2023)

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 barèmes des indemnités pour utilisation du véhicule personnel sont temporairement réévalués pour tenir compte de l'augmentation du prix des carburants.

Pour en savoir plus, consultez [netrh](#) ➔.

Les montants au 1^{er} avril 2023 sont :

- distance entre le domicile et le lieu de travail supérieure ou égale à 7 km et inférieure à 20 km : **200 €** par an ;
- distance entre le domicile et le lieu de travail supérieure ou égale à 20 km et inférieure à 25 km : **350 €** par an ;
- distance entre le domicile et le lieu de travail supérieure ou égale à 25 km et inférieure à 30 km : **380 €** par an ;
- distance entre le domicile et le lieu de travail supérieure ou égale à 30 km : **400 €** par an.

LES INDEMNITÉS DE TRANSPORT

FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

À compter du 1^{er} avril 2023, La Poste met en place l'indemnisation des postiers⁽¹⁾ qui utilisent **des moyens de transport respectueux de l'environnement** pour se rendre sur leur lieu de travail (**Forfait Mobilités Durables - FMD**).

Les moyens de transport éligibles sont :

- le vélo,
- le vélo électrique,
- la pratique du covoiturage en tant que conducteur ou passager,
- le transport public de personnes sauf si celui-ci est pris en charge par l'entreprise,
- les engins de déplacement personnel (motorisés non thermiques),
- les services d'auto-partage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes.

Son montant maximal est fixé à 16,67 € par mois par collaborateur présent dans l'entreprise et s'engageant à utiliser l'un des moyens de transport doux au moins **30 jours dans l'année. Le montant maximal est de 200 € sur 12 mois.**

Il est possible de **cumuler le FMD avec les transports en commun** dans la limite de 66,67 € par mois. Il n'est en revanche pas possible de cumuler le FMD avec l'ITVP.

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^{er} avril 2022, les montants sont les suivants :

Type véhicule	Puissance fiscale du véhicule	Montant du remboursement (€/ km)
Thermique	Puissance < ou = à 5 CV	0,34 €
	Puissance de 6 ou 7 CV	0,37 €
	Puissance > ou = à 8 CV	0,39 €
	Véhicule 2 roues motorisées < ou = 50 cm ³	0,10 €
	Véhicule 2 roues motorisées > 50 cm ³	0,13 €
Électrique	Véhicule 4 roues toutes puissances	0,33 €
	Véhicule 2 roues immatriculé	0,13 €

Les barèmes sont temporairement réévalués pour tenir compte de l'augmentation du prix des carburants. Pour les postiers parcourant plus de 2 500 kilomètres par an, un complément de 4 centimes par kilomètre dépassant ce seuil est appliqué au barème et versé en fin d'année.



POUR EN SAVOIR +

Consultez la page transports sur netrh ➔ www.netrh.extra.laposte.fr/les-aides-aux-transport

(1) À l'exception des postiers bénéficiant d'un véhicule mis à disposition par l'entreprise.

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES GROUPE
CPC607
9 rue du Colonel Pierre Avia
75 757 PARIS CEDEX 15

