

SOMMAIRE

4 - PRIMES ET INDEMNITES	2
41 - INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS	2
42 - AUTRES PERSONNELS	2
421 - Le complément Poste	2
422 - Complément géographique	9
423 - Indemnité compensatrice de congés payés des agents contractuels employés sous CDD	9
43 - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU DISPOSITIF DE GESTION DES RECLASSEMENTS	10
44 - PRIME ULTRA - MARINE	10
45 - MISE EN OEUVRE DU DISPOSITIF DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DEMENAGEMENT SUR LE TERRITOIRE METROPOLITAIN ET A L'INTERIEUR D'UN DEPARTEMENT D'OUTRE - MER	10
46 - DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER ET A LA REMUNERATION LORS DE LA MOBILITE OU DE LA PROMOTION DES CADRES SUPERIEURS	10
47 - PART VARIABLE	10
471 - Résolution du Conseil d'Administration du 25 janvier 1995	10
472 - Principe général d'attribution de la part variable	11
48 - INDEMNITE DE REMPLACEMENT	11
480 - Date d'application	11
481 - Bénéficiaires	11
482 - Conditions d'octroi	12
483 - Modalités de paiement	13
49 - INDEMNITE POUR CORRECTION D'EPREUVES ECRITES	14
4.10 - INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAIL DE NUIT OU LE JOUR DU REPOS HEBDOMADAIRE (art. 39 de la convention commune)	14
4.11 - INDEMNITE COMPENSATOIRE POUR FRAIS DE TRANSPORT DANS LES DEPARTEMENTS DE HAUTE CORSE ET CORSE DU SUD	14
4.12 - INDEMNITE DE COLLATION ET DE RESTAURATION	15
4.13 - INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT DES CDD	15
4.14 - PRIME EXCEPTIONNELLE AU TITRE DE L'ANNEE 2004	15
ANNEXE 1 AU PARAGRAPHE 42	17
INDEMNITES CONSIDEREES COMME COMPLEMENT DE SALAIRE PAYEES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC OU DE DROIT PRIVE ET INCLUSES DANS LE COMPLEMENT POSTE	17
ANNEXE 2 AU PARAGRAPHE 42 COMPLEMENT INDEMNITAIRE POSTE - INCIDENCE DE L'APPRECIATION ET DES ABSENCES (1)	18
ANNEXE 3 AU PARAGRAPHE 42 MODALITES PARTICULIERES D'INTEGRATION DANS LE COMPLEMENT POSTE POUR CERTAINES PRIMES	19
ANNEXE AU PARAGRAPHE 48 NATURES D'ENTITES OUVRANT DROIT A INDEMNITE DE REMPLACEMENT	21

NDS n° 66 du 03.06.93,
§ 3.2

4 - PRIMES ET INDEMNITES

41 - INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS

Les "ingénieurs et cadres supérieurs" bénéficient d'une prime variable (ou bonus) liée aux résultats spécifiques et à la performance : cette part variable est fondée sur l'appréciation des résultats annuels rapportés aux objectifs négociés avec les intéressés. L'accord salarial en définit le montant et les modalités de versement. Elle ne peut être supérieure à 10 % de la rémunération brute annuelle.

Les conditions d'attribution de cette prime seront précisées chaque année par le pôle "Cadres Supérieurs" du Siège (DRH.CS) dans le cadre du management de la performance.

Des primes à caractère exceptionnel peuvent être attribuées sur décision signifiée par la Direction des Ressources Humaines aux services.

Peuvent s'ajouter éventuellement des indemnités liées aux conditions particulières de travail que les chefs de service soumettront pour avis à la Direction des Ressources Humaines au cas par cas.

NDS n° 96 du 03.06.93,
§ 5.2

***NOTA :** L'indemnité dite "complément géographique" est incluse dans la rémunération globale des agents contractuels relevant de l'annexe "ingénieurs et cadres supérieurs". Elle disparaît donc en tant que telle pour cette catégorie de personnel.*

42 - AUTRES PERSONNELS

BRH 1994 RH 95
du 9.12.94

421 - Le complément Poste (*)

A) Généralités

Le conseil d'administration de La Poste a approuvé, dans la séance du 27 avril 1993, le principe de la création du complément indemnitaire.

Cette résolution, publiée dans l'instruction du 3 août 1993 (BRH 1993 RH 41 figurant au chapitre PS-II.1 du Recueil PS) relative à la mise en œuvre du complément indemnitaire des personnels rattachés à la première vague, est également applicable à tous les agents contractuels que ceux-ci relèvent du droit public ou de la Convention commune.

La présente décision complète donc les deux précédentes instructions en ce qu'elle fixe les règles spécifiques applicables à ce "complément indemnitaire Poste" pour les personnels non fonctionnaires.

Comme pour les précédentes vagues, ces dispositions ont un caractère transitoire et sont applicables jusqu'à la définition de la nouvelle politique de rémunération.

B) Principe

Le principe général, tel qu'il a déjà été défini dans l'instruction du 3 août 1993 visée en référence, est intégralement transposable dans les mêmes conditions aux personnels non fonctionnaires visés dans la présente instruction complémentaire.

(*) Les textes réglementaires en matière de complément poste sont à rechercher dans le Guide Mémento Recueil PS - Chapitre PS-II.1.

C) Définition du "Complément Poste" * ([cf. annexe 3 au présent article 42](#))

Décision du conseil d'administration du 25 janvier 1995

BRH 1995 RH 32
du 4.05.95

"En application de l'article 5 du décret n° 90-1111 du 12 décembre 1990 portant statut de La Poste et après avoir approuvé lors de sa séance du 27 avril 1993 la mise en œuvre du "complément indemnitaire" pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public, le conseil d'administration :

- décide l'extension du complément indemnitaire aux agents contractuels relevant de la convention commune La Poste - France Télécom (catégorie "Autres personnels") ;
- approuve le principe de la suppression des primes et indemnités qui, constituant un complément de rémunération, ont été initialement regroupées dans le complément indemnitaire de chaque catégorie de personnel ;
- constate que le complément indemnitaire dénommé "Complément Poste" constitue désormais, de façon indissociable, l'un des sous ensemble de la rémunération de base de chaque catégorie de personnel".

D) Extension du "Complément Poste" aux agents contractuels relevant de la convention commune

Dans sa séance du 25 janvier 1995, le conseil d'administration a donc décidé l'extension du complément indemnitaire aux agents contractuels relevant de la convention commune.

Cette décision qui complète celle du 27 avril 1993 portant mise en œuvre du complément indemnitaire pour les personnels fonctionnaires et contractuels de droit public ne concerne que les seuls personnels visés à l'article 1er de la rubrique "Annexe autres personnels" de la convention commune, à savoir les agents contractuels employés dans des fonctions d'exécution, de maîtrise, de technicien ou d'encadrement d'un niveau au plus égal à la classe III de la classification.

Elle s'inscrit enfin dans le cadre des dispositions de l'article 6 de la même rubrique "Annexe autres personnels" selon lesquelles le régime indemnitaire de ces personnels doit être défini en même temps que celui des fonctionnaires.

BRH 1994 RH 95
du 9.12.94
et BRH 1995 RH 32

E) Personnels concernés

- Agents contractuels de droit public,
- Agents contractuels de droit privé de ACC11 à ACC33.

Sont exclus de ces dispositions les ICS, les personnels sous CES ainsi que les apprentis.

F) Définition juridique du complément indemnitaire et du complément Poste

- Le complément indemnitaire

La mise en œuvre du complément indemnitaire, dénommé "complément indemnitaire Poste", a pour objet d'ajouter aux éléments traditionnellement mensualisés (salaire de base et indemnités permanentes) les primes et indemnités versées périodiquement, limitativement énumérées en [annexe 1 au paragraphe 42 situé en fin du présent article et annexe 3 modalités particulières d'intégration pour certaines primes.](#)

BRH 1994 RH 95
du 09.12.94

* Les compléments d'information concernant les règles régissant l'attribution du complément poste sont à rechercher dans le BRH 1995 RH 32 figurant au chapitre PS-II.1 du Recueil PS.

Ces éléments seront donc intégrés dans le complément mensuel pour le douzième de leur montant annuel.

En cas de contestation sur la composition et le montant de son complément indemnitaire, chaque agent pourra déposer un recours auprès de la direction dont il relève.

*BRH 1995 RH 32
du 4.05.95 § 13*

• Le "Complément Poste"

La décision du conseil d'administration confère au complément indemnitaire les trois caractéristiques suivantes :

- le complément indemnitaire est dénommé "Complément Poste" ;
- il constitue désormais un des sous-ensembles de la rémunération de base au même titre que le traitement indiciaire ou certaines primes liées à la qualité d'agent de droit public (indemnité de résidence ou supplément familial par exemple) ;
- le "Complément Poste" est une entité indissociable et non plus un agrégat de primes ou indemnités.

*BRH 1994 RH 95
du 9.12.94 § 13*

- Il est précisé à cet égard :

- que s'agissant des personnels qui perçoivent actuellement des primes ou indemnités à taux réduit du fait du temps partiel, d'une utilisation intermittente ou à temps incomplet ou de l'incidence de diverses absences (maladie notamment), c'est le taux de base de ces divers avantages qu'il convient d'inclure dans le complément indemnitaire et non le taux réduit. En effet, les intéressés se verront automatiquement appliquer les nouvelles dispositions relatives à l'incidence de ces mêmes absences sur le complément indemnitaire.

[...]

G) Détermination du complément indemnitaire

La date de détermination des composants du complément indemnitaire est le 1er janvier 1995. Sa valeur sera éventuellement modifiée en fonction des évolutions de la valeur et de la nature des éléments qui le composent jusqu'au 31 janvier 1995 inclus.

H) Date d'application du complément indemnitaire

La mise en œuvre du complément indemnitaire s'effectuera à l'occasion de la paie du mois de janvier avec date d'effet fixée au 1er janvier 1995.

I) Revalorisation du complément

La revalorisation du "complément indemnitaire" entre dans le champ de la négociation salariale et est prononcée par décision du président du conseil d'administration de La Poste dans le cadre des pouvoirs qu'il tient de l'article 12 du décret n° 90-1111 du 12 décembre 1990.

J) Incidence des absences et de l'application sur le complément indemnitaire [cf. tableau](#)

• Absences

La situation des personnels contractuels est sensiblement différente de celle des fonctionnaires, dans la mesure où les intéressés relèvent du régime général maladie de la Sécurité sociale, laquelle verse des indemnités journalières en cas d'arrêt maladie de toute nature, l'exploitant étant tenu dans le cadre de la Convention commune de compléter dans certaines limites.

Au-delà de l'intervention de La Poste, le contrat de prévoyance complémentaire souscrit avec la Mutuelle générale prend le relais.

Sur cette base, il a été décidé d'aligner au maximum la situation des intéressés sur celle des fonctionnaires. Le tableau joint en annexe 2 au présent paragraphe 42, situé en fin d'article, précise donc l'incidence des absences sur le complément.

En ce qui concerne plus précisément les congés ordinaires de maladie, il est précisé que les obligations conventionnelles de La Poste deviennent les suivantes :

- les 90 premiers jours, abondement des indemnités journalières de la Sécurité sociale à concurrence de 100 % de la rémunération nette (salaire de base + complément indemnitaire) ;
- les 90 jours suivants, abondement des indemnités journalières de la Sécurité sociale à concurrence de 50 % de la rémunération nette (salaire de base + complément indemnitaire réduit).

Il est à noter que si la rémunération du contractuel est inférieure au salaire plafond de la Sécurité sociale, La Poste n'intervient pas, le complément indemnitaire étant inclus dans l'assiette de cet organisme pour le calcul des indemnités journalières, et comme tel pris en compte dans le montant de celles-ci ;

- au-delà du sixième mois, La Poste n'intervient plus, la Mutuelle prend le relais au titre du contrat de prévoyance collectif pour les agents contractuels de droit privé.

• Appréciation

Les règles sont identiques à celles édictées dans l'instruction initiale du 3 août 1993, seuls les pourcentages peuvent être un peu différents dans la mesure où ils représentent le pourcentage moyen de la prime de rendement par référence au montant du complément indemnitaire type de chaque niveau de fonction ([cf. annexe 2 au présent paragraphe 42 situé en fin d'article](#)).

K) Particularités liées au cumul de contrats

[... *]

** Agents ayant un statut d'AXBSG, d'AXDIS ou d'AXAS, cumulé avec un contrat d'ACC12*

De telles situations ne devraient pas exister. Sous la responsabilité du chef de service, le contrat d'ACC12 doit être remplacé par un avenant au contrat d'auxiliaire et le complément Poste doit être calculé sur cette nouvelle base ou, **si l'agent le souhaite**, il est établi un contrat global d'ACC12 *ou dans le cadre normal du droit d'option (voir chapitre 9 art. 7 du présent Recueil) (1)*.

** Agents ayant un statut d'AXBSG, d'AXDIS ou d'AXAS, cumulé avec un contrat d'ACC12*

Le calcul du complément Poste s'effectue suivant les règles normales (un complément par contrat).

** Agents bénéficiant de deux ou plusieurs contrats à temps incomplet simultanés dont la durée hebdomadaire cumulée est supérieure à 35 heures*

Ces cas ne devraient pas produire. Il appartiendra alors au service utilisateur de mettre en œuvre **un contrat de travail unique** sur la base d'un temps de travail ne pouvant être supérieur à 35 heures hebdomadaires (régime de travail cyclique y compris), et de calculer le complément Poste correspondant. Sur une base mensuelle, ce dernier ne peut être supérieur à 35 fois la base horaire ayant servi de référence au calcul. Le complément d'heures au-delà des 151 h 40 mn sera rémunéré en heures supplémentaires selon les règles légales en vigueur.

** Agents ayant un contrat de travail dont l'utilisation relève de plusieurs chefs de service (DD et CRSF par exemple) (1)*

Un contrat de travail unique devra être établi dans le ressort du gestionnaire employant majoritairement l'agent.

[...] (2)

L) Champs de normalité du Complément Poste des contractuels

Il est précisé :

- que s'agissant des agents contractuels ACO 2 et ACC23 à ACC33 qui ont actuellement un "complément indemnitaire" d'un montant équivalent à quelques rares exceptions près, aucun champ de normalité n'est créé et dès lors un seul coefficient de revalorisation est prévu (cf. art. I ci-dessus).

Pour ces personnels, le montant figurant paragraphe Q ci-après représente le montant du complément de ces personnels et le niveau du complément de recrutement des ACC 23 à ACC 33.

Les dates d'effet prévues sont le 1.01.95 pour la fixation du Complément Poste et le 01.07.95 pour sa revalorisation.

BRH 1995 RH 32
du 4.05.95, § 523
BRH 1995 RH 33
du 4.05.1995, § 12
≠

* Paragraphe supprimé à la demande du service concepteur des règles

(1) Précision apportée par le service concepteur

(2) Paragraphes supprimés à la demande du service concepteur des règles

BRH 2001 RH 29
du 26.07.2001 § 35

M) Complément Poste des agents des niveaux I.1 à II.1

a) Pour les CDI et CDII

Comme prévu dans l'accord salarial du 10 juillet 2001, les compléments Poste des agents contractuels sous contrat à durée indéterminée (CDI ou CDII) des niveaux I.1 à II.1 comportent une partie payée mensuellement et une partie payée semestriellement (complément bi-annuel).

Les droits sont réglés chaque mois pour la partie mensuelle et en septembre pour la partie bi-annuelle au titre de l'activité du premier semestre de l'année, puis en février de l'année suivante pour la partie bi-annuelle au titre de l'activité du second semestre de l'année.

Au titre de la période couverte par le présent accord, pour les agents contractuels sous contrat à durée déterminée (CDI ou CDII) des niveaux I.1 à II.1, les versements mensuels et semestriels pour un agent à temps plein sont les suivants :

MONTANTS MENSUELS DU COMPLEMENT POSTE EN EUROS

	I.1	I.2	I.3	II.1
Janvier à Juin 2002	38,12	66,7	66,7	80,68
Juillet et Août 2002	38,12	66,7	73,69	80,68
Septembre 2002 à Juin 2003	38,12	53,74	59,59	65,43
Juillet et Août 2003	38,12	53,74	59,60	65,43
Septembre à Décembre 2003	38,12	44,60	50,40	56,29
Janvier à Juin 2004	38,12	50,70	56,54	62,38
Juillet 2004 à Juin 2005	39,14	52,43	58,36	64,30
Juillet 2005 à Juin 2006	(1)	54,95	61,02	66,73

BRH 2003 RH 45
du 25.07.03 et
BRH 2002 RH 38
du 18.07.02

BRH 2005 RH 05
du 22.07.05

MONTANT DU COMPLEMENT BI-ANNUEL EN EUROS

	I.1	I.2	I.3	II.1
Février 2002	137,21	137,21	137,21	137,21
Septembre 2002	137,21	192	192	192
Février 2003	152,45	244	259,50	275
Septembre 2003	152,45	304,90	304,90	304,90
Février 2004	152,45	343,02	343,02	343,02
Septembre 2004	152,45	343,02	343,02	343,02
Second trimestre 2005 payé en Février 2006	(1)	343,02	343,02	343,02
Premier trimestre 2006 payé en Septembre 2006	(1)	343,02	343,02	343,02

BRH 2005 RH 05
du 22.07.05

BRH 2005 RH 05
du 22.07.05

(1) Il est rappelé qu'en application de l'accord salarial 2004 tous les agents de niveau I-1 sont intégrés sur le niveau de contrat I-2 même s'ils continuent d'occuper des fonctions de niveau I-1 au 1^{er} juillet 2005 et perçoivent donc à compter du 1^{er} juillet 2005 le complément Poste I-2.

BRH 2003 RH 45
du 25.07.03

Mesure exceptionnelle

Conformément à l'engagement conclu dans l'accord salarial du 10 juillet 2001 selon lequel, fin 2003, les compléments Poste des agents contractuels des niveaux I.2, I.3 et II.1 seront égaux aux montants des compléments Poste des fonctionnaires de même niveau, une mesure exceptionnelle de 38,12 € permet de porter le versement bi-annuel effectué au 2^e semestre 2003 (payé en septembre 2003) au niveau de celui effectué pour les fonctionnaires à cette même date, soit pour un agent à temps complet le versement en septembre 2003 de 343,02 €

N) Seuils de recrutement du complément Poste des agents de niveaux II.2 et III.3

BRUT ANNUEL EN EUROS

	II.2	II.3	III.1	III.2	III.3
2002	1 563,72	1 563,72	1 563,72	1 563,72	1 563,72
2003	1 585,61	1 585,61	1 585,61	1 585,61	1 585,61
2004	1 610,98	1 610,98	1 610,98	1 610,98	1 610,98
2005	1 640	1 640	1 700	1 850	1 850

POUR LES CDD EN EUROS

	I.1	I.2	I.3	II.1
Janvier à Juin 2002	60,99	98,70	98,70	112,68
Juillet et Décembre 2002	63,52	98,73	107,54	116,30
Janvier à Juin 2003	63,52	104,56	110,41	116,30
Juillet à Décembre 2003	63,53	104,82	110,66	116,50
Janvier à Juin 2004	63,5	107,87	113,71	119,60
Juillet 2004 à Juin 2005	64,55	109,60	115,53	121,47
Juillet 2005 à Juin 2006	(1)	112,12	118,19	123,90

BRH 2005 RH 05
du 22.07.05

O) Complément poste des ex-auxiliaires de droit public ayant opté pour la convention commune

FRHD 2000.17
du 26.11.2000, § II

Dans l'hypothèse où l'agent perçoit en qualité d'agent de droit public un complément Poste supérieur au seuil correspondant au niveau du poste d'ACC, il bénéficie de la conservation à titre personnel de ce montant issu de la mensualisation.

De même les agents contractuels "double statut", droit public – droit privé qui optent pour la convention commune au titre de leur contrat de droit public, bénéficient du maintien de leur complément Poste du contractuel de droit public, payé au prorata de leur utilisation globale dans le cadre du contrat unique de droit privé établi à l'issue de l'option.

BRH 2005 RH 05
22.07.05

(1) Il est rappelé qu'en application de l'accord salarial 2004 tous les agents de niveau I-1 sont intégrés sur le niveau de contrat I-2 même s'ils continuent d'occuper des fonctions de niveau I-1 au 1^{er} juillet 2005 et perçoivent donc à compter du 1^{er} juillet 2005 le complément Poste I-2.

La note technique RH n° 98.015 du 25 mars 1998 précise la procédure applicable aux agents contractuels de droit public qui optent pour la convention pendant les opérations de classification et en dehors de celles-ci et prévoit toujours s'agissant de l'initialisation du CP l'établissement d'un OMAJ à la paie précisant notamment le montant annuel du CP (y compris l'éventuel différentiel) à temps complet attribué à l'agent de droit public au jour de l'option.

Dès lors, il conviendra de s'assurer que ce montant est bien conservé lors du passage sous convention et décomposé en deux éléments au jour de l'option, le seuil du niveau du poste d'ACC et un éventuel différentiel calculé au jour de l'option par différence entre le CP global d'auxiliaire et ce seuil, ce différentiel étant gelé au jour de sa détermination (sauf changement de niveau ultérieur par promotion, maintenance).

BRH 2001 RH 29
du 26.07.2001 § 34

P) Mesure spécifique à l'année 2000

- Application des dispositions résultant du bilan de l'année 2000 montant complémentaire au complément Poste au titre de l'année 2000

Au titre du bilan de la gestion salariale de l'année 2000, établi avec les organisations syndicales signataires de l'accord du 7 juillet 2000 lors de la réunion du 4 mai 2001, un montant complémentaire au complément Poste sera attribué, au titre de l'année 2000, à tous les personnels relevant de l'annexe "autres personnels" (niveaux I.1 à III.3).

Le versement est effectué au prorata de l'activité de l'année 2000, pour un montant de 45 euros pour une activité à temps plein et a eu lieu en août 2001.

NDS n° 96 du 03.06.93,
§ 52, 2ème alinéa

422 - Complément géographique

FRHD 91.54 du 20.11.91,
§ 2

A titre transitoire et jusqu'à la mise en œuvre de la reclassification et de la négociation globale sur le système de rémunération en vigueur pour les agents de La Poste, les agents contractuels relevant de l'annexe "autres personnels" continuent à percevoir un complément géographique équivalent à l'ancienne indemnité de résidence et calculé en pourcentage du salaire de base conformément aux coefficients des zones en vigueur pour les fonctionnaires.

423 - Indemnité compensatrice de congés payés des agents contractuels employés sous CDD

(Cf. article 2 du chapitre 4 du présent recueil PX).

- CDD d'une durée inférieure à un mois

Il est systématiquement versé une indemnité compensatrice de congés payés égale au dixième de la rémunération totale brute.

- CDD d'une durée égale ou supérieure à un mois

Les congés payés ne sont acquis que dans la mesure où le contractuel justifie au minimum d'un temps équivalent à un mois de travail effectif ou à quatre semaines de travail effectif. Ils doivent être pris pendant la durée du contrat.

Toutefois, pour les contrats de courte durée, le contractuel a le choix entre la prise effective de ses congés pendant le contrat ou le paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés à l'issue de celui-ci.

43 - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU DISPOSITIF DE GESTION DES RECLASSEMENTS

Voir le Recueil PS, chapitre 7.

44 - PRIME ULTRA - MARINE

*BRH 2004 RH 64
du 27.07.04*

*Accord salarial
du 23 juin 05*

À compter du 1^{er} juillet 2004, les personnels employés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée de niveau I.1 à III.3, exerçant leur activité dans les départements de la Martinique, de la Guadeloupe, de la Guyane et de la Réunion percevront, au prorata du temps d'activité et sans condition d'ancienneté, une prime dite « ultra - marine » de 200 € bruts, (210 € bruts au 01.07.05) par trimestre échu pour un agent à temps complet.

45 - MISE EN OEUVRE DU DISPOSITIF DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DEMENAGEMENT SUR LE TERRITOIRE METROPOLITAIN ET A L'INTERIEUR D'UN DEPARTEMENT D'OUTRE - MER

*BRH 2004 RH 83
du 03.09.04*

Ce dispositif s'applique aux salariés sous CDI.

Voir le Recueil PS II, chapitre 3.

46 - DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER ET A LA REMUNERATION LORS DE LA MOBILITE OU DE LA PROMOTION DES CADRES SUPERIEURS

*BRH 2004 RH 62
du 02.07.04*

Ces dispositions s'appliquent aux salariés sous CDI.

Voir le Recueil PS II, chapitre 3.

47 - PART VARIABLE ⁽¹⁾

471 - Résolution du Conseil d'Administration du 25 janvier 1995

"En application de l'article 5 du décret n° 90-1111 du 12 décembre 1990 portant statut de La Poste, le conseil d'administration considérant que La Poste doit se donner les moyens de reconnaître la contribution et l'implication de chacun au développement de l'entreprise :

- décide la création d'une contribution au développement de La Poste, dénommée part variable pour les cadres supérieurs, cadres et agents de maîtrise, dont le montant est fonction du développement de La Poste ;
- décide que sa répartition est modulée selon l'apport de chaque catégorie d'agents à ce développement".

⁽¹⁾ Les compléments d'information concernant tant la mise en œuvre de la part variable que ses modalités d'attribution ou la détermination et la gestion des enveloppes sont à rechercher dans les textes figurant dans le Guide Mémento-Recueil PS chapitre PS-II.2.

472 - Principe général d'attribution de la part variable

BRH 2001 RH 17
du 10.04.2001, extrait

La part variable concerne les cadres supérieurs, cadres et agents de maîtrise ci-après :

- Les cadres supérieurs : niveaux IV-1, IV-2, IV-3 (y compris les responsables des établissements de niveaux IV-1, IV-2, IV-3)
- Les ingénieurs et cadres supérieurs : niveaux I, II, III-A et III-B occupant des postes de niveau inférieur à IV.4 gérés sous la convention commune La Poste -France Télécom
- Les cadres : niveau III-1 à III-3, hors chefs d'établissement et cadres de la chaîne commerciale
- Les agents de maîtrise : niveau II-3, hors chefs d'établissement et agents de la chaîne commerciale
- Les agents contractuels de droit public : ACO 1, ACO 2
- Les agents contractuels de droit privé : ACO 23 à 33.

BRH 1997 RH 65
du 20.06.97, extraits
modifié par BRH 2003 RH 1
du 07.01.2003

48 - INDEMNITE DE REMPLACEMENT *

[Cf. nature d'entités ouvrant droit à l'indemnité de remplacement](#)

480 - Date d'application

Le paiement de la nouvelle indemnité est applicable à compter du 1er juillet 1997.

Nouvelles dispositions applicables à compter du 01.11.2002.

481 - Bénéficiaires

Sont concernés par cette indemnité les fonctionnaires, ainsi que les agents contractuels de droit public et les agents contractuels de droit privé qui sont appelés à effectuer des remplacements occasionnels dans le cadre de leur contrat de travail ou d'un avenant.

Il s'agit donc de remplacements de courte durée ayant pour raison essentielle de pourvoir les remplacements de congés annuels, de formation, de congés ordinaires de maladie.

Les remplacements assurés par des personnels dont la mission principale est d'assurer le remplacement sur d'autres fonctions ne font pas l'objet d'une indemnisation, car ils répondent aux obligations normalement dévolues à ces personnels.

Cas général

- L'indemnité est octroyée :
 - aux agents faisant partie des classes I et II (niveaux I.1 à II.2) lorsqu'ils effectuent des remplacements de niveau II.3 ou plus,
 - aux agents de maîtrise (niveau II.3) lorsqu'ils effectuent des remplacements de niveau III.1 ou plus,

* Toute information complémentaire concernant cette prime est à rechercher dans le BRH 1997 RH 65 classé dans les dossiers de principe à la rubrique PT 7.

- aux agents de niveau III.1 lorsqu'ils effectuent des remplacements sur des fonctions de niveau III.2 ou plus,
 - aux cadres de niveau III.2 et III.3 lorsqu'ils effectuent des remplacements exclusivement sur les fonctions de niveau IV.1 ou plus, de responsable de ligne de production, de responsable courrier colis, de responsable guichet développement, ou de directeur de production et de directeur des clientèles en CRSF.
- Les remplacements effectués par des cadres supérieurs ou des cadres, qu'ils soient ou non reclassifiés et quel que soit le niveau de rattachement de leur poste, ne font pas l'objet d'une indemnisation car ils répondent aux obligations normalement dévolues à ces personnels.

Remplacement de chef d'établissement

Par exception, les remplacements des chefs d'établissement sont indemnisés dès le niveau II.2. Seuls sont indemnisés les agents qui effectuent un remplacement sur une fonction d'un niveau supérieur au niveau de grade détenu ou au niveau du rattachement du poste s'ils détiennent un grade de reclassement. Les personnels dont les missions principales sont d'assurer les remplacements de chef d'établissement ne peuvent bénéficier de cette indemnité quel que soit le niveau de l'agent remplacé.

Cas particulier

Les cadres et les cadres professionnels qui effectuent les remplacements occasionnels de chefs d'établissement de la classe IV ouvrent droit à l'indemnisation.

Toutefois, les cadres et les cadres professionnels qui assurent l'intérim d'un établissement de classe IV de plus de trois mois (à compter de la coupure de gestion) ne peuvent prétendre à cette indemnisation, dans la mesure où ils sont éligibles à la part variable "spécifique" qui prend en considération, *pro rata temporis*, la période d'activité concernée.

482 - Conditions d'octroi

Lieu d'exercice du remplacement

Seuls peuvent donner lieu à indemnité les remplacements effectués **en services de production** (voir liste en annexe au présent article 4).

Durée du remplacement

Une indemnité peut être octroyée dès le premier jour de remplacement.

Condition particulière

Pour ouvrir droit à l'indemnité de remplacement, l'agent effectuant le remplacement doit être formellement désigné, et bénéficier d'un transfert effectif et total de responsabilité.

Cette désignation donne lieu à l'établissement d'un document servant de pièce justificative au paiement. Cette pièce devra être conservée dans l'établissement et rester disponible en vue d'un éventuel contrôle.

S'agissant des établissements qui ne disposent pas de l'application GEODE et sont donc amenés à transmettre les feuilles d'attachement 977 Elec aux divisions RH, la pièce justifiant le remplacement accompagnera celles-ci pour contrôle et sera envoyée par la direction départementale ou le CIGAP.

BRH 2003 RH 1
du 07.01.2003

Taux journalier en euros

. Remplacement des chefs d'établissement

		REMPPLACE						
R		II.2	II.3	III.1	III.2	III.3	IV.1	IV.2
E	I.1	5,5 €		7 €	8 €	9 €		
M	I.2	5,5 €		7 €	8 €	9 €		
P	I.3	5,5 €		7 €	8 €	9 €		
L	II.1	5 €		5,5 €	7,2 €	8,3 €		
A	II.2			5,5 €	7,2 €	8,3 €		
C	II.3			4,5 €	6,5 €	7,7 €	9 €	11 €
A	III.1				6,5 €	7,7 €	9 €	11 €
N	III.2						8 €	10 €
T	III.3						8 €	10 €

. Autres

		REMPPLACE						
R		II.2	II.3	III.1	III.2	III.3	IV.1	IV.2
E	I.1		3 €	3,5 €	4 €	5 €		
M	I.2		3 €	3,5 €	4 €	5 €		
P	I.3		3 €	3,5 €	4 €	5 €		
L	II.1		2 €	2,8 €	3,5 €	4 €		
A	II.2		2 €	2,8 €	3,5 €	4 €		
C	II.3			2,2 €	2,8 €	3,5 €	4,5 €	5,5 €
A	III.1				2,8 €	3,5 €	4,5 €	5,5 €
N	III.2						4 €	5 €
T	III.3						4 €	5 €

Remarque

Dans les cas de remplacement dans un régime de travail de 2 nuits sur 4, l'indemnité déterminée à partir de la base de calcul ci-dessus, sera affectée d'un coefficient 2.

483 - Modalités de paiement

L'indemnité de remplacement est versée sous forme d'indemnités éventuelles (application informatique IEV) et liquidée selon les mêmes modalités.

S'agissant d'une indemnité servie de manière occasionnelle, les différents services chargés d'assurer le contrôle interne, quelle que soit leur position hiérarchique ou organisationnelle, porteront une attention particulière aux conditions d'ouverture des droits, à la production des pièces justificatives et à la correcte liquidation de l'indemnité.

49 - INDEMNITE POUR CORRECTION D'EPREUVES ECRITES

*BRH 1997 RH 66
du 20.06.97, extraits*

Par décision n° 1151 du 20 juin 1997, le conseil d'administration de La Poste a décidé que :

- les actions de formation, d'information ou de préparation aux concours et examens,
- les actions de formation ou d'information mises en oeuvre par les personnels de La Poste, que ceux-ci les animent sur place, ou qu'ils soient amenés à intervenir en dehors de leur lieu de travail, dans le cadre de leur participation en qualité de vacataires à des modules de formation,
- la participation à un jury de concours pour toute sélection, entrent dans le cadre des activités normales des personnels de La Poste amenés à les effectuer au sein de La Poste et n'ouvrent pas droit à indemnités.

- décide que :

- la correction des épreuves écrites, à condition qu'elle s'effectue exclusivement en dehors des heures de service, est indemnisée.

- décide qu'en conséquence :

- les indemnités d'enseignement sont supprimées,
- une indemnité pour correction d'épreuves écrites est créée, dont le montant sera fonction du niveau de l'épreuve et de la difficulté de la correction.

Cette décision s'applique à compter du 1er juillet 1997.

Toutes précisions concernant les catégories de corrections indemnisées, le montant des indemnisations, les modalités de paiement sont à rechercher dans le BRH 1997 RH 66 du 20.06.97 classé à la rubrique PT 8 des dossiers de principe.

La procédure applicable en matière d'indemnisation de la correction des épreuves écrites figure dans la note de service n° 149 du 29.06.99, classée à la rubrique PR 2 des dossiers de principe.

4.10 - INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAIL DE NUIT OU LE JOUR DU REPOS HEBDOMADAIRE (art. 39 de la convention commune)

Les dispositions relatives au travail de nuit (horaires, modifiés, indemnisation) sont celles prévues par les exploitants pour l'ensemble de leur personnel.

De même, le travail effectué le jour de repos hebdomadaire est soit indemnisé, soit compensé.

4.11 - INDEMNITE COMPENSATOIRE POUR FRAIS DE TRANSPORT DANS LES DEPARTEMENTS DE HAUTE CORSE ET CORSE DU SUD

Le décret n° 89-251 du 20 avril 1989 a prévu l'attribution d'une indemnité compensatoire pour frais de transports en Corse aux fonctionnaires et agents de droit public qui exercent leurs fonctions dans les départements de la Haute Corse et de la Corse du Sud. Ses modalités et les taux d'attribution de cette indemnité figurent au Recueil PS I, art. 1.2.

*D'après note DRHRS
DOIGRH/RCSI/253/
PT 1.9 du 10.01.2000*

Cette mesure est applicable depuis janvier 2000 à l'ensemble des personnels recrutés, quel que soit leur statut, y compris les emplois jeunes et les agents sous contrat à durée déterminée, la détermination des droits étant réalisée dans les conditions figurant au Recueil PS I, art 1.2.

4.12 - INDEMNITE DE COLLATION ET DE RESTAURATION

BRH 2004 RH 6
du 26.02.04

Le droit à ces 2 indemnités est ouvert aux salariés.

Les voir au Recueil PS II chapitre 3 – indemnités.

4.13 - INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT DES CDD

Références : - Article L. 122-3-4 du Code du Travail
- Article L. 124-4-4 du Code du Travail
- Note de service n° 123 du 11 juin 1992 sur les contrats de travail types

FRHD 2002.07
du 12.02.02

L'article L.122-3-4 du Code du Travail dispose qu'à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité de fin de contrat doit être versée, notamment dans les cas suivants :

- en cas de cessation du contrat à l'échéance du terme,
- en cas de rupture anticipée du contrat par l'employeur, non motivée par la faute grave ou lourde du salarié ou en cas de force majeure. A noter que l'insuffisance professionnelle ne constitue, ni une faute grave, ni un cas de force majeure autorisant l'employeur à rompre avant l'échéance du terme du CDD,
- lorsque le CDD et le CDI ne sont pas jointifs (période d'interruption, même de quelques jours) ou en cas de poursuite de la relation contractuelle sous la forme d'un nouveau CDD.

L'article 125 de la loi de modernisation sociale, n° 2002-73 du 17 janvier 2002, a modifié le taux de cette indemnité qui est désormais égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié (au lieu de 6 %).

Cette disposition s'appliquera aux seuls contrats conclus après l'entrée en vigueur de la loi soit le 20 janvier 2002.

4.14 - PRIME EXCEPTIONNELLE AU TITRE DE L'ANNEE 2004

BRH 2004 RH 64

Dans la perspective de mise en place de nouvelles grilles de rémunération, les personnels de niveau I.1 à II.3 totalisent au 1^{er} juillet 2004 au moins 3 mois d'ancienneté acquis sur la période du 1^{er} janvier 2004 au 30 juin 2004 percevront, au cours du mois de septembre 2004, une prime exceptionnelle calculée au prorata du temps d'activité constaté au 1^{er} janvier 2004 au 30 juin 2004.

L'ancienneté de 3 mois sera appréciée sur la durée cumulée du temps de travail au cours de la période de référence, que les contrats de travail soient jointifs ou non.

Le montant de cette prime pour un agent à temps complet, en fonction du niveau et sur l'ensemble de la période de droit, sera de :

Niveau	Montant
I.1	50 €
I.2	90 €
I.3	100 €
II.1	115 €
II.2	180 €
II.3	225 €

BRH 1994 RH 95
du 9.12.94 annexe

ANNEXE 1 AU PARAGRAPHE 42

INDEMNITES CONSIDEREES COMME COMPLEMENT DE SALAIRE PAYEES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC OU DE DROIT PRIVE ET INCLUSES DANS LE COMPLEMENT POSTE

CODES	INDEMNITES
1130	Indemnité de vie chère (97) Saint- Barthélemy et Saint-Martin
1201	Indemnité forfaitaire payée aux agents chargés de la réception et du contrôle de l'habillement à la DAPO
1215	Indemnité de sujétions spéciales des ambulants et équipes régionales de statistiques
1400	Indemnité de technicité pour travaux sur machines comptables
1410	Indemnité de technicité pour travaux sur machines à clavier utilisées pour le tri des lettres et paquets
1420	Indemnité de technicité payée en services financiers
1510	Prime de résultat d'exploitation
1520	Prime de rendement des auxiliaires - paie horaire
1550	Prime spéciale du service général
2200	Indemnité de petit équipement
5160	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires dans les services extérieurs (chauffeurs de directeurs)
5970	Indemnité pour le contrôle de matériel payée au SRTP
700X	Prime de rendement
7610	Prime spéciale des ACC 11
8520	Indemnité journalière de responsabilité pécuniaire des AXDIS
8530	Indemnité horaire de responsabilité pécuniaire de guichet

BRH 1994 RH 95
du 9.12.94 annexe**ANNEXE 2 AU PARAGRAPHE 42****COMPLEMENT INDEMNITAIRE POSTE - INCIDENCE DE L'APPRECIATION ET DES ABSENCES (1)**

CLASSES	INCIDENCE APPRECIATION				INCIDENCE ABSENCES				
	E ou dépasse les exigences du poste	B ou correspond bien aux exigences du poste	A ou remplit partiellement les exigences du poste	D ou ne satisfait pas aux exigences du poste	CA,ASA,DAS, congé maternité, accident de travail	Temps partiel	Congé ordinaire de maladie		Congé ordinaire de maladie au- delà de 6 mois, congé grave maladie, suspension d'activité, mise à pied, exclusion temporaire de fonctions, congé parental, congé sans traitement de toute nature, absence irrégulière, abandon de fonction, service militaire, grève, etc
Contractuels de droit privé									
ACC11 (dist. imp) ACC11 (nettoy) ACC11 (ex-axas)	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Id % SP	Aucune	0 % (*)	- 100 %
ACC12 ACC13 ACC21	Aucune	Aucune	Aucune	- 25 % pendant 3 ans - 50 % à partir de la 4 ^e année	Aucune	Id % SP	Aucune	- 25 % (*)	- 100 %
ACCII 2 ACCII 3 ACCIII 1 ACCIII 2 ACCIII 3 ACO ASS SOC	Aucune	Aucune	Aucune	- 40 % pendant 3 ans - 80 % à partir de la 4 ^e année	Aucune	Id % SP	Aucune	- 40 % (*)	- 100 %
Contractuels de droit public									
AXAS AXBSSG AXDIS ACO 3	Aucune	Aucune	Aucune	- 25 % pendant 3 ans - 50 % à partir de la 4 ^e année	Aucune	Id % SP	Aucune	- 25 % (*)	- 100 %
ACO 2	Aucune	Aucune	Aucune	- 40 % pendant 3 ans - 80 % à partir de la 4 ^e année	Aucune	Id % SP	Aucune	- 40 % (*)	- 100 %
ACO 1 ACO E	Aucune	Aucune	Aucune	- 65 % pendant 3 ans - 100 % à partir de la 4 ^e année	Aucune	Id % SP	Aucune	- 65 % (*)	- 100 %

(1) Ces dispositions ont un caractère transitoire et sont applicables jusqu'à la définition de la nouvelle politique de rémunération

(*) La fraction restant du complément indemnitaire suit le sort du traitement.

BRH 1994 RH 95
du 09.12.94

ANNEXE 3 AU PARAGRAPHE 42

MODALITES PARTICULIERES D'INTEGRATION DANS LE COMPLEMENT POSTE POUR CERTAINES PRIMES

• Indemnité de guichet et indemnité journalière de responsabilité pécuniaire des AXDIS

Il est dès l'abord précisé que le paiement de ces deux indemnités cessera le 1^{er} janvier 1995. Les droits pour la période du 16 au 31 décembre 1994 devront être liquidés en IEV uniquement sous forme de décompte horaire ou journalier selon les modalités habituelles.

Ces indemnités seront ensuite incluses dans le complément indemnitaire pour la moyenne mensuelle constatée pour les douze dernières liquidations d'IEV couvrant la période du 16 novembre 1993 au 15 novembre 1994.

S'il apparaît ultérieurement que la moyenne mensuelle des douze mois précédant janvier 1995 aurait été plus favorable que celle ainsi déterminée, les services devront corriger le complément par application de la solution la plus avantageuse.

** Personnels exclus de la mesure*

Les personnels n'ayant plus la qualité de guichetier ne peuvent voir l'indemnité de guichet incluse dans leur complément.

De même, les personnels n'ayant plus la qualité de facteur ne peuvent voir l'indemnité journalière de responsabilité pécuniaire des AXDIS incluse dans leur complément.

En général, seront réputés n'avoir plus la qualité de guichetier ou de facteur, les personnels qui n'ont pas perçu l'indemnité considérée lors des liquidations de novembre et décembre 1994.

Toutefois, s'il s'avère que des agents n'ayant rien reçu pour la période considérée gardent la qualité de guichetier ou de facteur, il convient de leur appliquer la règle normale (nombre moyen d'heures de guichet ou d'indemnités journalières de responsabilité pécuniaire sur les douze mois de référence).

** Cas particulier des ACC11*

Ces personnels ne peuvent réglementairement prétendre à l'indemnité de guichet et à l'indemnité journalière de responsabilité pécuniaire des AXDIS. Dans le cas où néanmoins ces personnels seraient appelés à exercer une activité de guichet ou de distribution, il convient de régulariser par avenant le contrat de travail en faisant apparaître la qualification d'ACC12 et les durées de travail correspondantes.

** Personnel en congé de maternité ou en congé accident de travail*

Il convient de neutraliser les périodes de congés de maternité ou de congé accident de travail de la façon suivante :

- totaliser les heures de guichet ou d'indemnités journalières de responsabilité pécuniaire effectuées pendant la période de référence ;
- diviser ce total non par douze mois mais par le nombre de mois au cours desquels il y a eu acquisition de droits à indemnités de cette nature (les mois entiers de congé maternité ou accident de travail sont donc réduits du diviseur).

** Personnel réintégré au cours de l'année 1994*

En cas de réintégration pendant les douze mois de référence suite à suspension de contrat de travail ou réengagement après service militaire, il conviendra toujours d'appliquer la moyenne annuelle de la période de référence, le diviseur étant représenté par le nombre de mois de présence (entiers ou pas).

** Personnel recruté avant le 1^{er} janvier 1995*

Dans le cas des personnels recrutés dans le courant de l'année 1994, la moyenne doit également être déterminée sur la période de référence, le diviseur étant représenté par 12.

- Prime de rendement

Les conditions d'ancienneté ouvrant droit au bénéfice de la prime de rendement sont rappelées ci-après :

- la prime de rendement n'est pas due aux ACC11 à l'exclusion toutefois des ex-AXAS ayant opté pour la Convention commune et qui en bénéficiaient ;
- les ACC12, 13 et 21, qui totalisent trois ans d'ancienneté au 1^{er} janvier 1995 verront la prime de rendement incluse dans leur complément. Il en est de même des agents contractuels de droit public du service général (AXBSSG), de la distribution-acheminement (AXDIS) et de service (AXAS) ;
- les ACC de niveaux II-2 à III-3 ainsi que les agents contractuels de droit public (ACO3, ACO2, ACO1, ACOE) peuvent se voir inclure la prime de rendement dans leur complément dès lors qu'ils étaient en fonction au 1^{er} janvier 1994.
- Cas des fonctionnaires en disponibilité recrutés en qualité de contractuel.

FRHD 95.14 du
28.04.95 extraits

L'article 9.233.5 du fascicule PT qui, avant la mise en œuvre de la mensualisation, précisait les droits de ces agents au regard de la prime de rendement, autorisait les fonctionnaires en disponibilité utilisés comme **auxiliaires** à percevoir la prime de rendement au taux de leur grade de titulaire (plafonnée au taux de contrôleur).

C'est pourquoi la prime de rendement de titulaire a pu réglementairement être incluse dans le complément indemnitaire des intéressés (*qu'ils aient opté ou non pour la convention commune*).

Il est cependant rappelé que cette réglementation qui concerne exclusivement les fonctionnaires en disponibilité utilisés, comme auxiliaires n'a jamais été étendue aux fonctionnaires en disponibilité recrutés en qualité de **contractuels de droit privé**.

Lors de mensualisation des personnels relevant de la 3^{ème} vague, ceux-ci ont dû se voir appliquer les règles du droit privé au regard des conditions d'intégration de leur prime de rendement dans leur complément indemnitaire.

- Prime de résultat d'exploitation

BRH 1994 RH 95
du 9.12.94

Il est rappelé que la prime de résultat d'exploitation n'est pas due aux ACC11, à l'exclusion toutefois des ex-AXAS ayant opté pour la Convention commune.

Dès lors, seuls les ACC11 réunissant les conditions pour percevoir cette prime en 1994 pourront voir celle-ci incluse dans le complément.

Bien entendu, la prime de résultat d'exploitation est incluse dans le complément indemnitaire des autres agents contractuels de droit public ou de droit privé concernés par la présente décision.

- Prime spéciale du service général

La prime spéciale du service général est attribuée à certains personnels selon les conditions précisées ci-dessous :

- avoir eu la qualité d'auxiliaire de bureau,
- être en fonction au 14 juin 1983,
- être utilisé sans interruption depuis cette date,
- effectuer depuis le 1^{er} janvier 1984 un service à temps complet.

Seuls les contractuels réunissant les conditions requises pourront voir cette prime incluse dans leur complément.

BRH 2003 RH 1
du 07.01.2003

ANNEXE AU PARAGRAPHE 48

NATURES D'ENTITES OUVRANT DROIT A INDEMNITE DE REMPLACEMENT

CODIFICATION	NATURE
AF	CENTRES DE DIFFUSION POSTALE
01	RECETTES DE PLEIN EXERCICE (libellé en cours de réactualisation)
04	RECETTES CENTRALISATRICES DE TRI (libellé en cours de réactualisation)
07	CENTRES FINANCIERS
08	CENTRES DE TRI
13	CENTRES D'APPROVISIONNEMENT DAPO
38	SERVICES DE PRODUCTION INFORMATIQUE
56	CENTRES DE DISTRIBUTION POSTALE
60	ANTENNES MAINTENANCE INFORMATIQUE A.M.I - ORG SPECIALISES MAINTENANCE ET INFORMATIQUE O.S.M.I. (ex CENTRES TECHNIQUES DE MAINTENANCE)
63	AGENCES COLIPOSTE
67	PLATES-FORMES COLIS
71	AGENCES TERRITORIALES DE MAINTENANCE
76	CENTRES COURRIER