

INTRODUCTION

1 - CONCEPTS DE BASE DE LA REMUNERATION *

11 - L'EMPLOYEUR

Par la Loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications, La Poste, personne morale de droit public, est l'employeur de ses agents et salariés. Son représentant légal est le président du conseil d'administration qui recrute et nomme aux emplois de ses services.

En vertu des délégations de pouvoirs décidées par le Président de La Poste, c'est en dernier lieu au directeur de département (ou de structure assimilée) qu'incombe la responsabilité juridique et décisionnelle d'employeur pour ce qui concerne le personnel de ses services.

Le département (ou la structure assimilée) est donc le niveau décisionnel de détermination des droits à rémunération.

Aussi, est-ce à partir de ce pôle de responsabilité que doivent être organisées les procédures de mise en œuvre de la paie composant le système.

12 - LA REMUNERATION

C'est la contrepartie du travail ou du service effectué par l'employé pour le compte de son employeur.

Elle comprend, notamment, le traitement ou salaire, le complément Poste, le commissionnement, la part variable, les frais de déplacement, les autres indemnités, les prestations familiales et prestations d'action sociales et les avantages en nature.

- Composition de la rémunération

♦ LA REMUNERATION DE REFERENCE

Depuis la création du "Complément Poste", chaque agent perçoit mensuellement un montant fixe appelé "rémunération de référence".

Cette rémunération se compose de deux éléments, à savoir :

- **le traitement indiciaire** pour les fonctionnaires ou le salaire brut annuel pour les agents contractuels dans lequel sont incluses les éventuelles majorations d'ancienneté dont l'évolution est fonction dans le premier cas de l'augmentation de la valeur du point fonction publique et dans le second de la négociation salariale annuelle.

Cet élément lié au grade rémunère l'ancienneté et l'expérience.

- le "**Complément Poste**" perçu par l'ensemble des agents, à l'exception toutefois des ingénieurs et cadres supérieurs relevant de la convention commune, des personnels sous CES et des apprentis, qui est le résultat de la simplification du régime indemnitaire. L'évolution de ce sous-ensemble de la rémunération de base est analysée chaque année dans le cadre de la négociation salariale.

Il est rappelé à cet égard que le complément bi- annuel versé pour moitié en février et septembre aux personnels relevant de la seconde vague de mensualisation du complément ne constitue qu'une modalité particulière de paiement d'une fraction de leur 'Complément Poste'. Cette somme fait donc partie intégrante de ce complément.

Ce second élément rétribue le niveau de fonction et tient compte de la maîtrise du poste.

♦ LA REMUNERATION DE BASE

La rémunération de base est constituée des deux éléments ci-après :

- **la rémunération de référence ;**

- **les primes fonction publique** pour les **fonctionnaires** (primes ou indemnités énumérées dans le décret n° 92-1182 du 30 octobre 1992, essentiellement indemnité de résidence et supplément familial de traitement), ou certaines primes à caractère personnel pour les agents contractuels (essentiellement complément pour charges de famille).

L'évolution de ces indemnités relève de la fonction publique pour les fonctionnaires et de l'accord salarial pour les contractuels.

Ce dernier élément rémunère certaines charges ou contraintes permanentes liées à la situation familiale ou géographique.

♦ LA REMUNERATION GLOBALE

A la rémunération de base telle qu'elle est ci-dessus décrite, peuvent s'ajouter un certain nombre d'autres versements au caractère aléatoire, tels que par exemple :

- les heures supplémentaires ;
- certaines indemnités liées à des contraintes particulières, à savoir les primes ou indemnités non incluses dans le complément et qui, à ce titre, continuent de s'appliquer ;
- la contribution au développement de La Poste créée par décision du conseil d'administration du 25 janvier 1995 pour les cadres supérieurs, les cadres et la maîtrise incluant le commissionnement des commerciaux.

L'ensemble de ces éléments ajoutés à la rémunération de base constitue **la rémunération globale**.

13 - LA PAIE

C'est l'acte par lequel l'employeur se libère de sa dette à l'égard de son employé lorsque celui-ci a exécuté la prestation de travail ou de service qui lui a été commandée.

Il s'agit d'une obligation de l'employeur qui s'exerce dans le cadre de lois, règlements, conventions et règles internes à l'entreprise.

2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent Recueil PS est applicable aux personnels en service sur le territoire de la France métropolitaine ainsi qu'aux **fonctionnaires** affectés dans les départements et territoires d'outre-mer, sous réserve des modalités particulières de la réglementation valable dans chacun de ces départements ou territoires d'outre-mer.

Restent en dehors du champ d'application de ce *Recueil*, les personnels dont la rémunération n'est pas liée à un indice de traitement, c'est-à-dire notamment :

- *les personnes recrutées dans le cadre de la convention commune La Poste - France Télécom ;*
- *les contractuels de droit public ayant opté pour la convention commune.*

3 - REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PRIVE (SALARIES)

*Les dispositions concernant les agents contractuels de droit privé relevant de la convention commune La Poste- France Télécom figurent dans le **Recueil PX** du guide mémento.*

*Ainsi sont traités **au chapitre 3 du Recueil PX** les points suivants :*

1 - SYSTEME DE REMUNERATION

- 10 - Dispositions générales
- 11 - Notions de base de la convention
- 12 - Ingénieurs et cadres supérieurs
- 13 - Autres personnels
- 14 - Travail intermittent
- 15 - Divers
- 16 - Mesures salariales relatives à l'année N - 1
- 17 - Mesures salariales relatives à l'année N

2 - COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE ET PRESTATIONS FAMILIALES

- 21 - Dispositions générales
- 22 - Détermination du montant et notion d'enfant à charge
- 23 - Conditions d'attribution
- 24 - Dispositions diverses
- 25 - Date d'effet
- 26 - Divorce, séparation légale ou séparation de fait
- 27 - Prestations familiales

3 - HEURES COMPLEMENTAIRES - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 31 - Organisation du travail
- 32 - Heures supplémentaires / Heures complémentaires

4 - PRIMES ET INDEMNITES – PART VARIABLE – COMPLEMENT POSTE

- 41 - Ingénieurs et cadres supérieurs
- 42 - Autres personnels
- 43 - Mesures indemnitaires d'accompagnement du dispositif de gestion des reclassements
- 44 - Prime ultra- marine
- 45 - Mise en œuvre du dispositif de remboursement de frais de déménagement sur le territoire métropolitain et à l'intérieur d'un département d'Outre-Mer
- 46 - Dispositions relatives à l'accompagnement financier et à la rémunération lors de la mobilité ou la promotion des cadres supérieurs
- 47 - Part variable
- 48 - Indemnité de remplacement
- 49 - Indemnité de correction d'épreuve écrite
- 410 - Indemnité horaire pour travail de nuit ou le jour du repos hebdomadaire
- 411 - Indemnité compensatoire pour les frais de transport dans les départements de Haute Corse et de Corse du Sud
- 412 - Indemnité de collation et de restauration
- 413 - Indemnité de fin de contrat des CDD

5 - DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

- 51 - Rappel général
- 52 - Conditions de prise en charge des frais de déplacement des ACO

6 - AVANTAGES DIVERS

- 61 - Habillement
- 62 - Action sociale
- 63 - Prestations chèque- vacances
- 64 - Prestations financières
- 65 - Attribution d'un logement à titre gratuit et/ou d'un véhicule de fonction
- 66 - Prime de fidélité servie aux agents pour domiciliation de leur salaire sur un CCP
- 67 - Prêts à la consommation
- Annexes

7 - ORGANISATION DU TRAVAIL

- 71 - Durée du travail
- 72 - Travail de nuit - Repos hebdomadaire - Jours fériés
- 73 - Temps partiel
- 74 - Définitions quelques rappels

8 - ACOMPTES SUR REMUNERATION, AVANCES SUR INDEMNITES REPRESENTATIVES DE FRAIS ET PRIMES DIVERSES

- 81 - Acomptes sur traitements ou salaires
- 82 - Avances sur indemnités représentatives de frais et primes diverses
- 83 - Suivi des créances du personnel

Les bases de liquidation des cotisations et charges sociales et fiscales des contractuels de droit privé figurent en annexe du chapitre 5 du Recueil PX.

Les cas particuliers des contrats spéciaux sont traités à l'annexe du chapitre 1 du Recueil PX.

Le régime fiscal et social des allocations de chômage figure à l'article 11 du chapitre 11 du Recueil PX.

4 - COMPOSITION DU RECUEIL PS

Le présent recueil PS est composé de 2 parties :

- *la première partie* décrit le cadre législatif et réglementaire des rémunérations des personnels de La Poste.

Dans la première partie se trouvent rassemblés les textes qui régissent les contraintes légales de La Poste en matière de rémunération des agents de droit public ;

- *la deuxième partie* décrit les éléments de rémunération qui sont propres à La Poste comme le complément Poste, ainsi que les accessoires de rémunération.