

SOMMAIRE

LA PART VARIABLE	2
DISPOSITIONS DE PRINCIPE.....	2
0 - GENERALITES.....	2
1 - LA PART VARIABLE ET LE COMMISSIONNEMENT COMMERCIAL	3
2 - PRINCIPES GENERAUX DE MISE EN OEUVRE DE LA PART VARIABLE	4
21 - COMPOSITION DE LA PART VARIABLE	4
22 - PERSONNEL CONCERNE	4
221 - Les cadres supérieurs fonctionnels IV.1, IV.2, IV.3 et ACO 1	5
222 - Les ingénieurs et cadres supérieurs de niveau I, II, III.A et III.B occupant des fonctions de niveau inférieur à IV.4 gérés sous la convention commune La Poste - France Télécom (hors responsables des établissements de niveau IV.1, IV.2 et IV.3).....	5
223 - Les responsables des entités opérationnelles colis, courrier, grand public et services financiers	5
224 - Les agents de la chaîne commerciale et les chefs d'établissement grand public du niveau II.3 au niveau III.3	5
225 - Les autres personnels du niveau II.3 au niveau III.3	5
226 - Cas particuliers.....	6
227 - Complément de part variable pour les commerciaux de la classe IV, niveaux IV.1 à IV.3	6
3 - LA PARTICIPATION AU DEVELOPPEMENT DE LA POSTE.....	7
31 - DEFINITION	7
32 - MONTANT ATTRIBUABLE	7
33 - MONTANTS MAXIMA ATTRIBUABLES AU TITRE DE LA PARTICIPATION AU DEVELOPPEMENT DE LA POSTE POUR 2004... 8	
331 - Personnels de niveau II.3 à IV.3 (hors responsables d'établissement de classe IV et hors fonctions ouvrant droit à une part variable spécifique)	8
332 - Personnels exerçant des fonctions spécifiques	8

LA PART VARIABLE

DISPOSITIONS DE PRINCIPE

0 - GENERALITES

BRH 1995 RH 14, § 1

« 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 ».

Préambule

Le conseil d'administration de La Poste dans sa séance du 25 janvier 1995 a validé les nouveaux principes de rémunération des agents de La Poste et a notamment créé la contribution au développement de La Poste.

Ces nouvelles règles de rémunération répondent à deux objectifs essentiels :

- la simplification des règles indemnitaires anciennes rendues obsolètes par la mise en œuvre d'une logique fonctionnelle ;
- la mise en œuvre de principes de rémunération équitables et motivants pour les agents qui prennent en compte les exigences de compétitivité de l'entreprise.

Dans ce cadre général, La Poste a entendu se donner les moyens de reconnaître la contribution et l'implication de chaque encadrant à son développement face au défi de la compétitivité auquel elle est confrontée.

C'est pour ce faire qu'a été créée une contribution au développement de La Poste dénommée part variable, qui constitue l'un des sous-ensembles de la rémunération des intéressés avec le traitement indiciaire, les primes attachées à la qualité d'agent de droit public et le complément Poste.

La décision n° 510 du 3 avril 1995 a donc pour objet de définir les modalités d'application de la résolution du conseil d'administration.

BRH 2005 RH 14
préambule

La décision n° 549 du 7 mars 2005 a pour objet de définir les principes généraux d'attribution et de paiement de la part variable au titre de l'année 2004 aux personnels occupant des fonctions de niveau II.3 à IV.3.

1 - LA PART VARIABLE ET LE COMMISSIONNEMENT COMMERCIAL

*suite du BRH 1995 RH 14
et BRH 2003 RH 22 §1, 2^{ème}
alinéa.*

La part variable vise à reconnaître la part contributive et l'implication de chaque encadrant dans le développement de La Poste. Ces éléments sont évalués dans le cadre de l'entretien d'appréciation de l'année ou du management de la performance pour les cadres supérieurs.

Cette reconnaissance était déjà mise en œuvre pour les acteurs directs ou indirects de la vente avec le commissionnement commercial ; il importait de l'étendre à l'ensemble des encadrants qui contribuent également au développement de l'entreprise.

Ainsi :

- la part variable inclut le commissionnement commercial versé à l'ensemble des acteurs de la vente pour les niveaux considérés (II.3 et au-dessus) ;
- les acteurs de la chaîne commerciale et les chefs d'établissement du niveau II.3 au niveau III.3, relèvent des seules règles du commissionnement commercial, lequel constitue l'intégralité de la part variable des agents concernés.

Pour les encadrants qui ne font pas partie de la chaîne commerciale, le montant de la part variable est lié aux résultats de La Poste et modulé par niveau de fonction. Il correspond à la participation de chacun au développement.

Enfin, les règles du commissionnement commercial pour les agents des niveaux inférieurs à II.3 demeurent inchangées.

2 - PRINCIPES GENERAUX DE MISE EN OEUVRE DE LA PART VARIABLE

21 - COMPOSITION DE LA PART VARIABLE

La part variable est composée de deux éléments :

- *le commissionnement,*
- *et la participation au développement de La Poste.*

Les différentes catégories d'agents bénéficiaires de la part variable peuvent prétendre selon le cas à l'un ou aux deux éléments ci-dessus :

BRH 1995 RH 14,
annexe 2

CATEGORIES D'AGENTS CONCERNEES PAR LA PART VARIABLE		
	PART VARIABLE	
	Commissionnement	Participation au développement de La Poste
Autres cadres supérieurs IV.1 à IV.3 non chefs d'établissement	NON	OUI
II.3 à III.3 chaîne commerciale et chefs d'établissement	OUI	NON
II.3 à III.3 autres personnels	OUI	OUI

22 - PERSONNEL CONCERNE

BRH 1995 RH 14, § 32
BRH 1998 RH 22
du 03.04.98, § 11 et
BRH 1999 RH 26, § 11, 12,
15, 16, 17,
BRH 2000 RH 16, § 11, 12,
15, 16, 17,
BRH 2001 RH 17, § 11, 12,
15, 16, 17,
BRH 2002 RH 21,
BRH 2003 RH 22, § 2,
BRH 2004 RH 13, § 2
BRH 2005 RH 14, § 2

Les textes cités ci-contre concernent les modalités d'attribution de la part variable aux cadres supérieurs, cadres et agents de maîtrise ci-après, sous réserve de la connaissance d'un rattachement de poste à jour dans le système de gestion informatique :

- les cadres supérieurs : niveau IV.1, IV.2, IV.3 ;
- les cadres supérieurs (fonctionnaires et contractuels) responsables des établissements de niveau IV.1, IV.2, IV.3 ;
- les cadres : niveaux III.2 à III.3 hors agents de la chaîne commerciale ;
- les cadres professionnels : niveau III.1, hors agents de la chaîne commerciale et chefs d'établissement GP ;
- les agents de maîtrise : niveau II.3 ;
- les cadres contractuels de droit public : ACO 1, ACO 2 ;
- les ingénieurs et cadres supérieurs de 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 agents contractuels de droit privé : ACC23 à 33, hors agents de la chaîne commerciale et chefs d'établissement.

Pour les agents contractuels de droit public, l'équivalence est la suivante :

- ACO 2, niveau II.3 ;
- ACO 1, niveau IV.1.

221 - Les cadres supérieurs fonctionnels IV.1, IV.2, IV.3 et ACO 1

La part variable est exclusivement constituée de la participation au développement de La Poste.

222 - Les ingénieurs et cadres supérieurs de niveau I, II, III.A et III.B occupant des fonctions de niveau inférieur à IV.4 gérés sous la convention commune La Poste - France Télécom (hors responsables des établissements de niveau IV.1, IV.2 et IV.3)

(Cf. chap. 3 du Recueil PX).

223 - Les responsables des entités opérationnelles colis, courrier, grand public et services financiers

Les responsables des entités suivantes :

- bureaux grand public de classe IV,
- centres de traitement du courrier,
- centres de distribution,
- centres courrier,
- plates-formes colis,
- centres régionaux des services financiers,
- agences ColiPoste,

ont une part variable exclusivement constituée de la participation au développement de La Poste.

224 - Les agents de la chaîne commerciale et les chefs d'établissement grand public du niveau II.3 au niveau III.3

Ils perçoivent la part variable exclusivement au travers du commissionnement dont les critères d'attribution sont fixés par des instructions spécifiques définies par les directions de métiers.

La liste des fonctions est définie par les notes de service des directions de métiers.

225 - Les autres personnels du niveau II.3 au niveau III.3

Ils perçoivent la part variable au travers du commissionnement « occasionnel ou collectif » et/ou de la participation au développement de La Poste dans les limites des fourchettes fixées.

226 - Cas particuliers

Les agents de la chaîne commerciale et les chefs d'établissement grand public III.1 à III.3 qui ont quitté ces fonctions au cours de l'année 2004, et les agents nommés en cours d'année 2004 sur des fonctions de la chaîne commerciale :

Ils sont concernés :

- par la participation au développement de La Poste pour la période d'exercice d'une fonction non commerciale,
- par le versement du commissionnement pour la période d'exercice d'une fonction commerciale.

Les règles d'attribution de la participation au développement sont définies dans le paragraphe 3 du présent chapitre, ci-après.

Agents qui, en cours d'année, partent à la retraite ou bénéficient du temps partiel « accompagnement et conseil », du nouveau temps partiel « accompagnement et conseil », du congé de fin d'activité, d'un congé de fin de carrière ou d'une dispense d'activité dans le cadre de la CPA « regroupée » :

Ils sont concernés par le dispositif de part variable.

Agents mis à la disposition des organisations professionnelles :

Les agents rattachés à une fonction technique secteur syndical sont concernés par le dispositif de part variable.

Agents mis à disposition du secteur associatif ou d'un groupement d'intérêt :

Les agents rattachés à une fonction technique « secteur associatif », ainsi que les agents mis à disposition d'un groupement d'intérêt sont concernés par le dispositif de part variable.

Cadres supérieurs responsables d'établissement en congé de longue maladie ou de grave maladie de plus de 3 mois ou de longue durée :

Ils ne sont pas concernés par le dispositif de part variable pendant la durée d'absence couverte par intérim.

Les chargés de fonction :

Dans la mesure où la fonction exercée est bien inscrite dans le système de gestion informatique, les chargés de fonction sont concernés par le dispositif de part variable au titre du niveau de fonction occupée.

227 - Complément de part variable pour les commerciaux de la classe IV, niveaux IV.1 à IV.3

Au titre de l'année 2004, un complément de part variable peut être mis en œuvre pour les commerciaux de la classe IV, niveaux IV.1 à IV.3 sur décision des directions de métiers. Ce complément peut atteindre au maximum **765 €** pour les niveaux IV.1 et IV.2 et **1 220 €** pour le niveau IV.3.

La liste exhaustive des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de ce complément ainsi que les critères d'attribution sont définis par les directions de métiers par notes de services complémentaires.

3 - LA PARTICIPATION AU DEVELOPPEMENT DE LA POSTE

31 - DEFINITION

(suite du BRH 1995 RH 14) La participation au développement de La Poste correspond à la somme versée aux cadres supérieurs, cadres et agents de maîtrise (hormis ceux de la chaîne commerciale et les chefs d'établissement du niveau II.3 à III.3), éventuellement en complément d'un commissionnement « occasionnel ou collectif » (pour les cadres et agents de maîtrise), au titre de la part variable créée par le conseil d'administration du 25 janvier 1995.

Il est rappelé que les différentes quotes-parts ne sont définies que pour calculer l'enveloppe théorique de chaque chef de service. En conséquence, la quote-part ne constitue pas une référence pour l'attribution à titre individuel de la contribution au développement de La Poste.

BRH 2005 RH 14, § 41

La décision d'octroi de la participation au développement de La Poste est prise par le supérieur hiérarchique ayant reçu habilitation pour ce faire dans le cadre des décisions d'attributions définies par les directions de métiers. À défaut, il s'agira du supérieur hiérarchique de niveau N + 2 de l'agent. Son attribution résulte d'une décision spécifique dont la notification doit être effectuée par le responsable hiérarchique direct de l'agent. Cette attribution se traduit par une notification de la décision définitive concernant l'attribution ou non de cette participation au développement. La notification indique clairement le montant restant à verser pour les agents qui ont perçu une avance à cette participation au développement sous la forme de commissionnement « occasionnel ou collectif ».

32 - MONTANT ATTRIBUABLE

Le montant de part variable attribué à chaque collaborateur est du ressort du manager dans le cadre de l'enveloppe qui lui est allouée. Ce montant ne peut dépasser le maximum autorisé.

Les maxima autorisés, différents selon le type de fonction exercée, sont indiqués au paragraphe ci-après.

Si l'agent a occupé au cours de l'année 2004 des fonctions ayant des maxima autorisés différents, le maximum attribuable à l'agent sera proratisé selon la durée d'exercice de chaque fonction.

Exemple : un Responsable Territorial de Maintenance IV.1 au 1^{er} janvier 2004 prend un poste de Responsable Ligne de Production IV.1 au 1^{er} juillet 2004. Le maximum attribuable pour cette personne sera de $4\,500\text{ €} \times 6/12^{\text{ème}} + 7\,000\text{ €} \times 6/12^{\text{ème}} = 5\,750\text{ euros}$.

Pour les agents qui changent de fonction en cours d'année, il appartient à leur chef de service de définir un montant de participation au développement de La Poste qui tienne compte des résultats et des performances sur chacune des fonctions exercées, et des montants proratisés attribuables pour chacune de ces fonctions.

Dans le souci de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il est recommandé aux managers d'attribuer le niveau moyen de contribution au développement de La Poste pour la période d'absence liée à la maternité ou l'adoption, la période d'activité professionnelle restante donnant lieu quant à elle à une appréciation sur la réalisation des objectifs fixés.

Le niveau moyen s'entend comme le montant versé par le chef de service pour l'exercice de la même fonction.

Le montant attribué tient compte, le cas échéant, de la déduction du commissionnement occasionnel perçu au cours de l'année 2004, sauf pour ceux ayant exercé une fonction commerciale une partie de l'année 2004 (voir le paragraphe « cas particuliers » ci-après).

Remarque : la mise en paiement de la participation au développement de La Poste n'est réalisable que si les systèmes de gestion informatiques ont connaissance d'un rattachement de l'agent à une fonction.

33 - MONTANTS MAXIMA ATTRIBUABLES AU TITRE DE LA PARTICIPATION AU DEVELOPPEMENT DE LA POSTE POUR 2004

Les maxima autorisés, différents selon le niveau et le type de fonction exercée, sont indiqués ci-dessous.

331 - Personnels de niveau II.3 à IV.3 (hors responsables d'établissement de classe IV et hors fonctions ouvrant droit à une part variable spécifique)

Niveau de fonction	Maximum individuel (en euros)
IV.3	8 500
IV.2	6 000
IV.1	4 500
III.3	3 000
III.2	3 000
III.1	2 500
II.3	2 000

332 - Personnels exerçant des fonctions spécifiques

Niveau	Fonction	Maximum individuel (en euros)
IV.3	Directeur d'établissement	10 000
	Directeur des ventes canaux alternatifs DOTC	10 000
	Directeur commercial DOTC	10 000
	Directeur de groupement grand public	8 500
	Directeur de groupement courrier	8 500
	Directeur de zone colis	8 500
	Directeur de production en CRSF	8 500
	Directeur développement et relations clientèles	8 500
	.../...	

La part variable**PS-II.2****9**

Niveau	Fonction	Maximum individuel (en euros)
IV.3 (suite)	Directeur gestion clientèle	8 500
	Directeur de clientèle en CRSF	8 500
	Responsable ligne de production	9 000
	Responsable ARM	8 500
	Directeur SPI	8 500
	Directeur centre DISIT	8 500
	Directeur de CIGAP	8 500
IV.2	Directeur d'établissement	9 000
	Directeur de groupement grand public	6 000
	Directeur de groupement courrier	6 000
	Directeur de production en CRSF	6 000
	Directeur de clientèle en CRSF	6 000
	Directeur développement et relations clientèles	6 000
	Directeur gestion clientèle	6 000
	Responsable ALI	6 000
	Responsable territorial de maintenance	6 000
	Responsable courrier-colis	6 000
	Responsable ligne de production	7 500
IV.1	Directeur d'établissement	7 500
	Directeur de production en CRSF	4 500
	Directeur de clientèle en CRSF	4 500
	Directeur développement et relations clientèles	4 500
	Directeur gestion clientèle	4 500
	Responsable modules	4 500
	Responsable services spécialisés en CRSF	4 500
	Responsable en service de production	4 500
	Responsable soutien, développement et service au réseau	4 500
	Responsable de structures modulaires	4 500
	Responsable ligne de production	7 000
	Responsable territorial de maintenance	4 500
	Responsable ALEM	4 500
Responsable courrier-colis	4 500	
III.3	Responsable d'établissement courrier ou colis	3 000
	Responsable ligne de production	3 500
	Responsable territorial de maintenance	3 000
	Responsable modules en CRSF	3 000
	Responsable services spécialisés en CRSF	3 000
	Responsable en service de production	3 000
	Responsable ALEM	3 000
III.2	Responsable d'établissement courrier ou colis	3 000
III.1	Responsable d'établissement courrier ou colis	2 500

Les modalités d'attribution (répartition, seuils d'initialisation, critères...) sont définies par les notes de services des directions de métiers.

Cas particuliers :***Les agents de la chaîne commerciale et les chefs d'établissement grand public III.1 à III.3 qui ont quitté ces fonctions au cours de l'année 2004 :***

Ces agents sont concernés par la participation au développement de La Poste pour la période d'exercice de la fonction non commerciale, et par le versement de commissionnement pour la période d'exercice d'une fonction commerciale.

Par conséquent, le montant maximum pouvant leur être attribué est proratisé suivant la durée d'exercice de leur nouvelle fonction. Le montant du commissionnement qu'ils ont perçu du 1^{er} janvier au 31 décembre 2004 au titre de leurs précédentes fonctions n'est pas déduit de la somme qui leur sera allouée au titre de la part variable, partie participation au développement.

Pour les personnels ayant occupé une fonction relevant de la chaîne commerciale dans le dernier semestre de l'année précédente et qui, de ce fait, ont perçu du commissionnement sur l'année 2004 au titre de leur ancienne fonction, seul le commissionnement perçu au titre de 2004 sera considéré comme avance sur la somme qui leur sera allouée au titre de la part variable.

Les cadres ou cadres supérieurs qui assurent l'intérim d'un établissement de plus de trois mois (à compter de la coupure de gestion) :

Ils pourront bénéficier d'une part variable de chef d'établissement au regard de la réalisation des objectifs qui leur ont été fixés.

Agents qui, en cours d'année, partent à la retraite ou bénéficient du temps partiel « accompagnement et conseil », du nouveau temps partiel « accompagnement et conseil », du congé de fin d'activité, d'un congé de fin de carrière ou d'une dispense d'activité dans le cadre de la CPA « regroupée » :

Au 31 décembre de l'année considérée, l'agent ne figure plus dans les effectifs comptabilisés pour le calcul de l'enveloppe de la participation au développement de La Poste. Cependant, celui-ci n'est pas exclu du bénéfice de la part variable et il appartient au chef de service d'estimer le montant de participation au développement de La Poste à lui verser, en fonction du degré d'atteinte des objectifs et de la période d'activité considérée.

Agents mis à la disposition des organisations professionnelles :

Les chefs de service gestionnaires fixent le montant de la part variable des agents mis à dispositions du secteur syndical et procèdent à la liquidation.

Agents mis à disposition du secteur associatif ou d'un groupement d'intérêt :

La gestion de l'enveloppe constituée sur la même base que les autres agents sera assurée par la D.N.A.S. qui depuis le 1^{er} janvier 2003 assure le pilotage de l'ensemble des agents mis à disposition du secteur associatif. L'enveloppe de cette direction tient compte de cette particularité. La D.N.A.S. communiquera les montants alloués aux chefs de service gestionnaires pour liquidation.

Les agents relevant d'un groupement d'intérêt seront gérés par leur direction de tutelle.

Les personnels de niveau II.3 à III.3 ayant touché du commissionnement « occasionnel ou collectif » durant l'année 2004 :

Ce commissionnement « occasionnel ou collectif » constitue une avance par rapport à la somme qui leur sera allouée au titre de la part variable. Le solde éventuel sera payé en participation au développement, dans la limite du maximum individuel fixé au paragraphe 3 du présent chapitre, ci-avant.