

4 - INDEMNITES POUR CONNAISSANCES OU TRAVAIL SPECIAL

PT 7.040

• Caractères généraux de cette catégorie d'indemnités

Les indemnités de technicité et pour connaissances spéciales sont attachées à l'exercice effectif des fonctions y ouvrant droit.

Toutefois, les indemnités comportant des taux mensuels sont servies pendant le congé annuel, les congés de maternité et les autorisations spéciales d'absence ; de même, en cas de congé ordinaire de maladie ou d'accident de service, de congé de longue durée accordé au titre de l'article 41 de la loi du 19 mars 1928, ces indemnités continuent d'être payées pendant les trente premiers jours de l'absence.

Les décomptes éventuels sont établis sur la base d'un taux journalier fixé à un trentième du taux mensuel.

Les indemnités de technicité et pour connaissances spéciales sont supprimées du jour même de la mise en congé de longue maladie ou en congé de longue durée.

A – INDEMNITES DE TECHNICITE SERVIE AU PERSONNEL AFFECTE SUR LES POSTES D'INDEXATION - code IEV 539

POUR ORDRE

(Voir annexe 9 au chapitre).

B – PRIME MENSUELLE SERVIE AUX FONCTIONNAIRES POUR UTILISATION DE LANGUES ETRANGERES - code 1300

• Conditions générales d'attribution

Les fonctionnaires utilisant habituellement une ou plusieurs langues étrangères dans l'exécution du service peuvent bénéficier d'une prime forfaitaire mensuelle accordée lorsque l'exécution du service est facilitée par l'utilisation d'une langue étrangère.

- avoir subi avec succès les épreuves de l'examen sanctionnant une connaissance suffisante de la langue (voir ci-après) ;
- exercer avec compétence des fonctions ouvrant droit à la prime ;
- être affectés dans un établissement où le chef de service estime nécessaire la présence d'un agent parlant la langue considérée ;
- être affectés dans un établissement où le chef de service estime nécessaire la présence d'un agent parlant la langue considérée et où, s'agissant des services en contact direct avec la clientèle, une structure d'accueil adaptée (guichet signalé par exemple) a été mis en place afin d'orienter efficacement les usagers vers l'agent qualifié.

*Fasc. PT 7.15
et NDS n° 171 du 23.11.90
≠*

Les personnels qui ont satisfait à l'examen depuis plus de 5 ans sans avoir bénéficié durant cette période de l'indemnité pour utilisation de la langue étrangère considérée, ainsi que ceux qui ont cessé de percevoir cette indemnité depuis plus de 5 ans, perdent le bénéfice de l'examen. Ils ne peuvent recevoir ultérieurement l'indemnité qu'après avoir subi à nouveau avec succès les épreuves de l'examen.

Le chef de service procède à la désignation des bénéficiaires de primes en précisant le bureau d'affectation et la langue ouvrant droit à la prime.

Le cumul au profit d'un même fonctionnaire de plusieurs primes de langue est admis ; les fonctionnaires des brigades de réserve, lorsqu'ils sont titulaires de primes de langues, en reçoivent le bénéfice tous les mois de l'année.

Taux mensuel des indemnités

*BRH 1991 RH 92
du 19.04.91*

- 12,65 € pour l'allemand, l'anglais, l'espagnol et l'italien ;
- 8,38 € pour les autres langues.

*NDS n° 171
du 23.11.90
extraits
≠*

1 - CONDITIONS DE CANDIDATURE

Bénéficiaires : tous agents

Notation : Etre noté E ou B.

2 - NATURE DES EPREUVES

En application de l'arrêté du 22 mars 1973, l'examen consiste en une épreuve de lecture et conversation d'une durée de 15 minutes environ.

Cette épreuve est notée de 0 à 20 .

Pour être déclarés admis, les candidats doivent avoir obtenu au moins la note 12.

3 - MODALITES D'ORGANISATION

L'organisation des examens d'aptitude à l'utilisation des langues étrangères du deuxième groupe incombe aux chefs de service départementaux et chefs de services spéciaux.

Les agents seront avisés par voie de circulaire.

Les demandes de participation à l'examen doivent être faites par écrit et remises par les candidats à leur chef immédiat.

Le jury chargé d'apprécier les candidats comprend :

- le chef de service ou son représentant, président,
- deux membres désignés en raison de leur compétence pouvant éventuellement être choisis parmi les fonctionnaires de l'Education Nationale.

**C – INDEMNITES POUR TRAVAUX DANGEREUX,
INSALUBRES ET SALISSANTS - codes 540, 541, 546, 566,
579***Fasc. PT § 7.211*

≠

POUR ORDRE

(Voir annexe 6 au chapitre).

Les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants allouées par demi-journées de travail effectif, sont acquises dès lors que ces travaux ont été exécutés pendant au moins la moitié de la vacation du matin ou de l'après-midi. Attribuées sans considération du grade des bénéficiaires, elles peuvent être versées non seulement aux fonctionnaires mais également aux agents non titulaires.

**D – INDEMNITE JOURNALIERE DE CONDUITE ET DE NON
ACCIDENT SERVIE AU PERSONNEL NON SPECIALISE
CHARGE DE CONDUIRE ET D'ENTREtenir DES
VEHICULES AUTOMOBILES DE SERVICE – code 5910****POUR ORDRE**

(Voir annexe au chapitre).

**E – INDEMNITES DE REMPLACEMENT
– codes IEV 551 à 557 chefs d'établissement
872 à 877 autres**

Création 1^{er} juillet 1997 - modification 1^{er} novembre 2002

*BRH 2003 RH 1
du 7.01.03*

REFERENCES : décret n° 90-1111 du 12 décembre 1990 et notamment ses articles 5 et 12 portant statut de La Poste
décret n° 92-1182 du 30 octobre 1992 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires de La Poste
décision n° 1150 du 20 juin 1997 relative à la création de l'indemnité de remplacement (BRH 1997 RH 65)
décision n° 1776 du 2 septembre 2002 relative à la modification de l'indemnité de remplacement (BRH 2002 RH 1039)

APPLICATION : le 1er novembre 2002.

Le Président de La Poste, par décision n°1776 du 2 septembre 2002 (BRH 2002 RH 1039) a décidé d'étendre l'indemnisation définie par la décision n° 1150 du 20 juin 1997 à de nouveaux ayant-droit et de réformer les modalités de fixation des niveaux de l'indemnisation.

La présente décision a donc pour but de porter ces nouvelles dispositions à la connaissance des personnels, d'en définir les modalités d'application et de fixer les nouveaux taux.

1 - DECISION DU PRESIDENT DE LA POSTE

Le dispositif d'indemnisation des agents des services de production effectuant des remplacements sur un poste de niveau supérieur, créé par résolution du conseil d'administration du 20 juin 1997 (BRH 1997 RH 65) (voir annexe 1 au présent article E), est désormais régi par les principes suivants :

- Les agents des services de production doivent effectuer un remplacement sur une fonction :
 - d'un niveau supérieur à celui correspondant à leur grade de classification ou à celui de leur poste de rattachement s'ils détiennent un grade de reclassement,
 - d'un niveau au moins égal à II-3 dans le cas général, et II-2 dans le cas de remplacement de chefs d'établissement.
- Les cadres de niveau III-2 et III-3 font l'objet d'indemnisation lorsqu'ils effectuent un remplacement sur une fonction figurant dans une liste limitative de fonctions de la classe IV. La liste de ces fonctions est déterminée par le Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales en raison de leur caractère essentiel au bon fonctionnement des services de production.
- Les remplacements effectués par les cadres de niveau III-2 et III-3 autres que ceux prévus à l'alinéa précédent, les remplacements effectués par les cadres supérieurs et les remplacements effectués par des agents dont la mission principale est d'assurer le remplacement sur d'autres fonctions, ne sont pas indemnisés car ils répondent aux obligations normalement dévolues à ces personnels.
- Les montants de l'indemnité sont déterminés forfaitairement en tenant compte des niveaux de fonctions des agents remplaçants et des agents remplacés.

Les dispositions contraires de la résolution du 20 juin 1997 sont abrogées.

Le niveau de l'indemnité et les conditions d'application de ce nouveau système seront définis par le Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales après concertation avec les organisations syndicales.

2 - LES PERSONNELS CONCERNES

Sont donc concernés par cette indemnisation 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.

21 - CAS GENERAL

L'indemnité est octroyée :

- aux agents des classes I et II (niveaux I-1 à II-2) lorsqu'ils effectuent des remplacements sur des fonctions de niveau II-3 ou plus,

- aux agents de niveau II-3 lorsqu'ils effectuent des remplacements sur des fonctions de niveau III-1 ou plus,
- 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 par des cadres de niveau III-2 ou III-3 sur les autres fonctions 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.

22 - LE REMPLACEMENT DE CHEF D'ETABLISSEMENT

Par exception, les remplacements de chefs d'établissement ouvrent droit à indemnisation 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 de 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, prorata temporis la période d'activité concernée.

23 - DATE D'APPLICATION

Les nouvelles dispositions sont applicables à compter du 1er novembre 2002.

3 - CONDITIONS D'OCTROI

31 - LIEU D'EXERCICE DU REMPLACEMENT

Seuls peuvent donner lieu à indemnité les remplacements effectués **en services de production** (liste de ces services en annexe 2 au présent article).

32 - DUREE DU REMPLACEMENT

Une indemnité peut être octroyée dès le premier jour de remplacement (annexe 2).

33 - CONDITION PARTICULIERE

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 (cf. annexe 3 au présent article E). 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 renvoyée par la Direction Départementale ou le CIGAP.

4 - MONTANT DE L'INDEMNITE

Les taux versés par jour de remplacement indiqués ci-après sont applicables aux personnels fonctionnaires et contractuels.

41 - CAS DES REMPLACEMENTS DE CHEF D'ETABLISSEMENT

Afin de prendre en compte les difficultés inhérentes aux fonctions de chef d'établissement un taux spécifique est mis en place pour les personnels effectuant un remplacement de chef d'établissement.

TAUX JOURNALIER

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

42 - CAS GENERAL**TAUX JOURNALIER**

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

43 - 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.

5 - MODALITES 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.

**F – INDEMNITES POUR CORRECTION D'EPREUVES
ECRITES – code IEV 682 à 690**

BRH 1997 RH 66
du 20.06.97 § 1 et 2

L'indemnisation des activités d'enseignement réalisés de manière occasionnelle n'est plus adaptée aux grades de classification et aux nouvelles fonctions. L'application des nouvelles règles de gestion entraîne corrélativement la révision de l'ensemble des règles d'attribution de ces indemnités.

Le conseil d'administration de La Poste a donc décidé, en vertu de son domaine de compétence fixé notamment par le décret n° 92-1182 du 30 octobre 1992, de mettre en œuvre un nouveau dispositif.

La présente décision a pour but de porter ces nouvelles dispositions à la connaissance des personnels de La Poste.

1 - RESOLUTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

« En application de l'article 5 du décret n° 90-1111 du 12 décembre 1990 portant statut de La Poste, et du décret n° 92-1182 du 30 octobre 1992 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires de La Poste, le Conseil d'Administration :

- décide que :

- les actions de formation, d'information ou de préparation aux concours et examens,
- les actions de formation ou d'information mises en œuvre 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 (cf. §3 ci-après).

- donne pouvoir au président de définir les conditions d'application de ce nouveau système, après concertation avec les organisation professionnelles.

2 – APPLICATION

Cette décision s'applique à compter du 1^{er} Juillet 1997 aux personnels de La Poste, stagiaires ou titulaires, contractuels de droit public ou de droit privé.

Remarque : Lorsque, exceptionnellement, des agents d'exécution sont amenés à intervenir dans des sessions de formation ou d'information, il peut être alloué une compensation en temps pour tenir compte des contraintes résultant de cette participation.

3 - CREATION DE L'INDEMNITE POUR CORRECTION D'EPREUVES

BRH 1997 RH 66
du 20.06.97 et
BRH 2002 RH 61
du 17.10.02

Les agents effectuant la correction des épreuves écrites (VPP, VDC), concours internes et concours externes de La Poste, perçoivent une indemnité par copie dont les tarifs figurent dans le tableau récapitulatif ci-après.

Pour ouvrir droit à indemnités, la correction des épreuves écrites doit être effectuée exclusivement en dehors des heures de service.

Sont indemnisés notamment les corrections des épreuves écrites suivantes :

- Mise en situation professionnelle.
- Etude de cas.
- Questions se rapportant à l'environnement professionnel.
- Epreuves traditionnelles (rédaction d'un rapport ou d'une note à partir d'un dossier, géographie, etc...).

Les corrections des épreuves écrites se présentant sous forme de questionnaire à choix multiple (QCM) ne donnent lieu à aucune indemnisation, celles-ci étant effectuées par lecture optique.

BRH 2002 RH 61
du 17.10.02

INDEMNISATION PAR COPIE

CLASSE	Type d'épreuve	Type de sélection (1)	Indemnités par copie
CLASSE IV niveaux 1 et 2 CLASSE IV niveaux 1 et 2 CLASSE IV niveau 1	Corbeille courrier Questions se rapportant à l'environnement professionnel Corbeille courrier Etude de cas Questionnaire ouvert	VPP concours externe	8,27 €
CLASSE III niveaux 1, 2 et 3 CLASSE III niveau 2 CLASSE III niveau 1 CLASSE III niveau 1	Mises en situation Questions ouvertes se rapportant à l'environnement professionnel Questions profes- sionnelles ouvertes Etude de cas Mises en situation Etude de cas	VPP concours externe concours externe VDC	4,60 €
CLASSE II niveaux 2 et 3 CLASSE II niveau 1	Mises en situation Questions professionnelles (2)	VPP VPP	3,22 € 2,07 €
CLASSE I niveau 2	Epreuves Traditionnelles (2)	concours externe	0,73 €

(1) Les corrections des épreuves écrites qui seront effectuées dans le cadre des concours internes pouvant être ouverts au titre de la VDC seront indemnisés de la même manière.

(2) Non opérationnelles actuellement.

4 - MODALITES DE PAIEMENT

L'indemnité pour correction d'épreuves écrites est versée sous forme d'indemnités éventuelles (application informatique IEV).

La dépense est à la charge de l'entité qui organise le concours :

- à la charge du NOD pour les concours locaux,
- et de la DNF pour les concours nationaux, concours internes organisés au titre de la VPP ou de la VDC et concours externes.

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 comptables et à la correcte liquidation de l'indemnité.

5 - CONSEQUENCES DE LA MISE EN ŒUVRE DU NOUVEAU SYSTEME

Sont supprimées toutes les indemnités d'enseignement, codes 6xxx :

La surveillance des candidats lors des épreuves écrites n'entre pas dans le champ de l'indemnité créée par le présent texte. Cette activité continue d'être traitée dans les conditions habituelles.

CODES	LIBELLE DES INDEMNITES SUPPRIMEES
6000	Indemnités d'enseignement <i>Indemnités attribuées au titre de la formation professionnelle</i>
611x à 616x	Cours oraux
618x	Séminaires de relations humaines
619x	Séminaires des services commerciaux
6210	Stages à l'usage des INP
622x à 627x	Travaux pratiques
6280	Correction de projets, rapports de voyage ou de stage (INP)
629x	Examens de classement écrits
630x	Examens de classement oraux
6400	Cours de conduite et d'entretien des véhicules automobiles <i>indemnités attribuées au titre de la préparation aux concours ou examens</i>
651x	Cours oraux de préparation aux concours
652x	Correction de devoirs, corrigés type
653x	Publication d'un cours
654x	Publication de plans
6550	Révision de textes
656x	Entraînement au cours oraux
657x	Enregistrement cassette cours oraux Indemnités attribuées au titre de la participation aux jurys de concours et examens
661x	Correction d'épreuves écrites (principales) – préparation de sujets de composition
662x	Correction d'épreuves écrites (autres épreuves) – préparation de sujets
663x	Fonctions d'examineur aux épreuves orales
664x	Conférences de vulgarisation
676x	Entraînement oral au cycle préparatoire à l'ENSPTT

ANNEXES A L'ARTICLE E**INDEMNITES DE REMPLACEMENT****ANNEXE 1****LA DECISION DE 1997**

*BRH 1997 RH 65
du 20.06.97 modifié par
BRH 2003 RH 1
du 7.01.03*

REFERENCES : Décret n° 90-1111 du 12 décembre 1990 et notamment ses articles 5 et 12 portant statut de La Poste

Décret n° 92-1182 du 30 octobre 1992 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires de La Poste

APPLICATION : le 1er juillet 1997.

Contexte général

La mise en place de la nouvelle politique de rémunération a eu pour conséquence de rénover et de simplifier le régime indemnitaire applicable aux agents de La Poste.

Les primes et indemnités octroyées à titre permanent aux agents occupant certaines fonctions ont été incluses dans le Complément Poste des intéressés. Seuls les remplacements effectués généralement par des agents occupant un poste de niveau de fonction inférieur pouvaient donner lieu dans certains cas à indemnisation, par le versement de l'indemnité d'intérim, de l'indemnité de gérance et de responsabilité (IGR), de la prime d'encadrement des services de production (PESP), de la prime de maîtrise des services de production (PMSP) ainsi que de la prime de commandement.

Le Conseil d'Administration de La Poste a donc décidé de supprimer ces diverses indemnités devenues caduques et de mettre en place une indemnité unique se substituant à toutes ces indemnités occasionnelles (voir en annexe la liste des anciennes primes et indemnités supprimées).

Cette indemnité est dénommée **indemnité de remplacement**.

1 - RESOLUTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

"En application de l'article 5 du décret n° 90-1111 du 12 décembre 1990 portant statut de La Poste, et du décret n° 92-1182 du 30 octobre 1992 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires de La Poste, le Conseil d'Administration :

- décide la suppression des différentes indemnisations et compensations versées à l'occasion des remplacements et des intérim, et la création d'un nouveau système d'indemnisation des agents des services de production effectuant des remplacements sur un poste de niveau supérieur, fondé sur les principes suivants :

- * les agents des services de production doivent effectuer un remplacement sur une fonction :
 - d'un niveau supérieur à celui correspondant à leur grade de classification ou à celui de leur poste de rattachement s'ils détiennent un grade de reclassement,
 - et de niveau au moins égal à II-3, dans le cas général, et II-2 dans le cas de remplacement de chefs d'établissement.

Toutefois, les remplacements effectués par les cadres et cadres supérieurs ne font pas l'objet d'une indemnisation car ils répondent aux obligations normalement dévolues à ces personnels, et de façon générale ceux effectués par des agents dont la fonction comprend notamment le remplacement sur des fonctions d'encadrement.

- le niveau de l'indemnité est déterminé par différence entre les champs de normalité des Compléments Poste de l'agent remplaçant et de l'agent remplacé.

- donne pouvoir au Président de définir les conditions d'application de ce nouveau système, après concertation avec les Organisations Professionnelles."

2 - SUPPRESSION DES ANCIENNES PRIMES

Les anciennes primes PESP, PMSP, IGR, prime de commandement et prime d'intérim versées lors des remplacements occasionnels (cf. annexe 1) sont supprimées au même titre que les primes permanentes.

Elles sont remplacées par une nouvelle prime unique dénommée indemnité de remplacement.

3 - DATE D'APPLICATION

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

ANNEXE 2**CODES DES PRIMES OU INDEMNITES
SUPPRIMEES**

CODES	LIBELLES
780	Prime d'encadrement des services de production (des AEX, CT, ASAD, AX remplaçants)
781	Prime d'encadrement des SUEC et CTDIV remplaçants
782	Prime d'encadrement des CDTX remplaçants
783	Prime de maîtrise des remplaçants de SUEC, CTDIV
784	Prime de maîtrise des remplaçants de CDTX
593	Indemnité journalière de commandement (perçue par certains agents remplaçants qui ne pouvaient prétendre à la PESP PMSP)
594	Indemnité journalière d'intérim (remplacement sans déplacement) d'un chef d'établissement
790	Indemnité de gérance et de responsabilité servie aux remplaçants
251	Indemnité de gérance et de responsabilité servie aux gérants des Bureaux de Poste Militaires

ANNEXE 3**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 (ex : CENTRES TECHNIQUES DE MAINTENANCE)
63	AGENCES COLIPOSTE
67	PLATES-FORMES COLIS
71	AGENCES TERRITORIALES DE MAINTENANCE
76	CENTRES COURRIER

ANNEXE 4**PRECISIONS CONCERNANT LE REGIME DE TRAVAIL
DES AGENTS LORS DES REMPLACEMENTS****A) Régimes de travail de jour :**

Sont concernés, les régimes de travail de 5 jours / 7, 6 jours / 7, 11 jours / 14.

cas n° 1 : le remplacement s'effectue dans le cadre d'une semaine normale de travail (exemple : le mardi, le mercredi et le jeudi), l'agent remplaçant est indemnisé pour 3 jours de remplacement .

cas n° 2 : le remplacement s'effectue à cheval sur deux semaines (exemple : le jeudi, le vendredi et le lundi), le samedi et le dimanche (dans le cadre du régime de travail 5 jours / 7) ne sont pas comptabilisés ==> un droit est ouvert pour une indemnisation de 3 jours de remplacement.

cas particulier du remplacement des chefs d'établissement : la fiche de remplacement doit préciser la durée de la responsabilité de l'agent remplaçant ; si le samedi et le dimanche sont inclus dans la durée de la responsabilité, ces 2 jours seront alors comptabilisés comme des jours de remplacement (exemple : lors d'un remplacement effectif de chef d'établissement du jeudi au lundi avec transfert de responsabilité pour le samedi et dimanche, un droit est ouvert pour une durée de 5 jours de remplacement).

B) Régimes de travail de nuit :

Sont concernés principalement les régimes de travail de 2 nuits / 4 et 2 nuits / 3.

Comme pour les régimes de travail de jour, les nuits de repos ne sont pas comptabilisées (exemple : dans le cadre du régime de travail de 2 nuits / 4 en centre de tri, le remplacement qui s'effectue les nuits du mercredi et du jeudi puis du lundi et du mardi ==> le droit est ouvert pour 4 jours de remplacement malgré le vendredi et le dimanche de repos et le samedi qui n'est pas travaillé).

ANNEXE 5**FICHE DE MOUVEMENT
REPLACEMENT**AGENT REMPLACE

Nom :

Prénom :

Niveau de la fonction occupée par l'agent (maximum IV-2) :

Poste remplacé : Chef d'Etablissement AutresAGENT REPLACANT

Nom :

Prénom :

niveau du grade ou de fonction détenu (1) :

DUREE DU REMPLACEMENT

Remplacement effectué pour la période du _____ au _____ inclus

Nombre de jours de remplacement (2) :

à _____ le _____

certifié exact

(signature du responsable de l'entité ou du compartiment d'activité)

à _____ le _____

(signature du responsable du paiement de l'indemnité)

(1) si l'agent remplaçant détient un grade de reclassement

(2) - cas général : nombre de jours effectivement travaillés.

- remplacement de chef d'établissement : nombre de jours indemnissables

(éventuellement dimanches et jours fériés compris).

ANNEXE A L'ARTICLE F**INDEMNISATION EVENTUELLE DES CORRECTEURS**

La décision n° 1151 du 20 juin 1997 (BRH 1997 RH 66) a supprimé les indemnités d'enseignement et créé une indemnité pour correction d'épreuve écrite (ICEE), applicable aux opérations de correction effectuées en dehors des périodes normales de travail des correcteurs.

Il peut être, toutefois, pertinent d'organiser des séances de correction sur le lieu et pendant le temps de travail, afin d'assurer une correction de meilleure qualité, plus cohérente et plus rapide.

Principes d'indemnisation

- L'indemnisation intervient exclusivement dans le cas d'opérations de correction effectuées en dehors des heures de service et dans les délais prescrits.
- L'indemnisation est prise en charge par l'entité détentrice du pouvoir de recruter (NOD pour les sélections des classes I, II et III, DCRF pour les sélections nationales ou spécifiques).

Epreuves concernées

En l'état actuel des dispositifs de sélection, les épreuves écrites susceptibles d'être proposées à la correction dans le cadre des actions de promotion et de recrutement sont les suivantes :

- les mises en situation,
- les études de cas,
- les questions se rapportant à l'environnement professionnel,
- les épreuves traditionnelles (rédaction d'un rapport, d'une note à partir d'un dossier épreuve de classement ou de rédaction, etc...),
- les exercices "corbeille-courrier".

Nota

Les questionnaires à choix multiple (QCM) font l'objet d'une correction automatique par voie de lecture optique, centralisée à la DCRF.

Barème d'indemnisation

Les tarifs actuellement en vigueur ont été fixés par la décision du 20 juin 1997 précitée. Il s'agit d'un taux par composition corrigée, variable en fonction du niveau de la sélection concernée.

La revalorisation ultérieure de ces tarifs relève de la compétence de la direction de l'organisation, de l'informatique et de la gestion des ressources humaines (DORH).

Procédure de mise en paiement

Il convient de distinguer la procédure de mise en paiement des indemnités relatives à des sélections locales (classes I, II et III) de celle à mettre en œuvre pour les sélections nationales, et en particulier pour les EdA (devenus VPP) IV.1 et IV.2.

Indemnisation des corrections d'épreuves de sélections locales

Il appartient à chaque NOD organisateur d'une sélection locale, pour son propre compte, de mettre en place un dispositif conforme aux instructions contenues dans les textes suivants :

- décision n° 1151 du 20 juin 1997 (déjà citée),
- note d'information DSGP/Paie (ex-DOIGRH) RB2 n° 97/015 du 20 juin 1997,
- note d'information DOIGRH/Paie RB1 n° 97/050 du 7 juillet 1997,
- note technique de paie 97/029 du 15 juillet 1997.

Indemnisation des corrections d'épreuves de sélections nationales

Cette indemnisation est prise en charge par la DCRF, dans des conditions identiques à celles des NOD, s'agissant des sélections nationales ou spécifiques pour lesquelles elle maîtrise la gestion du vivier des correcteurs (concours externes et internes de cadre supérieur par exemple).

S'agissant des EdA (devenus VPP) IV.1 et IV.2 organisés au plan national, mais pour les besoins des délégations notamment, les opérations de correction sont pilotées au niveau de la délégation. Cette particularité nécessite la mise en place d'une procédure normalisée applicable dès la publication de la présence note de service.

Cette procédure est décrite ci-après :

Principes

Centralisation de la totalité des informations au niveau de la DRH de la délégation

Constitution et transmission d'un "dossier ICEE" complet à la DCRF qui procède à la mise en paiement des indemnités.

Responsabilités

La responsabilité de la centralisation des pièces, de la constitution du "dossier ICEE" et de sa vérification ainsi que de sa transmission incombe, soit au responsable recrutement-formation de la délégation, soit au responsable de l'institut territorial implanté dans le ressort géographique de la délégation, en fonction de l'organisation propre à chaque délégation.

Pièces constitutives du "dossier ICEE"

- un état récapitulatif unique (modèle joint en annexe), comportant par ordre alphabétique l'ensemble des correcteurs ayant officié pour une session considérée, le nombre de compositions corrigées double correction comprise par correcteur, le cas échéant les correcteurs non indemnisés,
- une fiche de renseignements par correcteur,
- une feuille d'attachement 977 Elec par correcteur et par sélection dûment signée par l'autorité hiérarchique compétente (s'agissant d'une pièce comptable officielle, les photocopies ne sont pas admises),
- un relevé d'identité postale ou bancaire (les formules de chèques annulées ne sont pas admises dans la mesure où elles ne comportent pas toutes les informations requises).

Délai

Afin de ne pas retarder les opérations de paiement, les "dossiers ICEE" devront être transmis au plus tard le 5ème jour ouvrable suivant la date de retour des corrections à la DNF.

Service destinataire

**DNF
Département Promotion-Recrutement
Case courrier B 31
45932 ORLEANS CEDEX 9
☎ : 02.38.79.15.81**

5 - INDEMNITE FORFAITAIRE VERSEE AUX FONCTIONNAIRES DANS LE CADRE D'UN CONGE DE FORMATION PROFES- SIONNELLE code élément 1005

Les modalités d'octroi de cette indemnité figurent au chapitre 7 du Recueil PC 2.

*BRH 2004 RH 19
du 26.03.2004*

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de formation perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la période limitée à douze mois.

Le versement de l'indemnité mensuelle forfaitaire constitue l'unique participation financière de La Poste.

Ainsi, au-delà des douze premiers mois, aucune prise en charge financière n'est assurée par La Poste. En outre, tous les frais inhérents à la formation sont entièrement à la charge des intéressés.

La mise en congé de formation professionnelle entraîne par ailleurs la suppression du complément Poste, aussi bien celle des versements mensuels que biennuels (en février et en septembre pour les agents relevant des classes I et II [jusqu'au niveau II-2] selon une modalité particulière de paiement d'une fraction de leur complément Poste).

*BRH 2000 RH 22
du 19.04.2000*

A – MONTANT DE L'INDEMNITE

BRH 2004 RH19

1 – MONTANT ET MODALITES DE CALCUL

Le montant de l'indemnité mensuelle forfaitaire est égal à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à **l'indice détenu au moment de la mise en congé**. Ainsi, dans le cas d'un congé de formation est demandé par un fonctionnaire travaillant à temps partiel, l'indemnité mensuelle forfaitaire ne doit plus être calculée sur la quotité de rémunération dont bénéficie l'intéressé à temps partiel, mais sur la base d'une rémunération à temps complet.

L'indemnité mensuelle forfaitaire ne peut, en aucun cas, être revalorisée au cours du congé, en cas de hausse générale des traitements. De même, elle n'a pas à être réévaluée pour tenir compte d'un changement d'indice affectant la situation administrative de l'intéressé durant la période de son congé.

2 - PLAFOND DE L'INDEMNITE

Le montant de l'indemnité versée dans le cadre d'un congé de formation professionnelle est plafonné. Le montant plafond de l'indemnité mensuelle forfaitaire perçue au titre du congé de formation professionnelle ne peut excéder l'ensemble cumulé du traitement et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.

*BRH 2004 RH 19
du 26.03.2004*

B – MODALITES DE PAIEMENT

Dès le début du congé de formation, l'indemnité est versée à la fin de chaque mois, pendant douze mois, que ces douze mois soient interrompus par une reprise de service ou non. Ainsi, le versement de l'indemnité peut s'étaler sur une période supérieure à un an.

Le versement est toutefois stoppé si le bénéficiaire ne respecte pas les obligations auxquelles il est tenu au cours du congé.

C – IMPUTATION FINANCIERE

L'indemnité mensuelle forfaitaire versée dans le cadre du congé de formation professionnelle (code élément 1005) impute, au niveau du contrat de gestion (budget déconcentré), les comptes de charges suivants :

- 64 11 11 11 « Rémunération des agents titulaires cadres »
- 64 11 12 11 « Rémunération des agents titulaires non cadres ».

6 - DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCOMPAGNEMENT FINAN-CIER ET A LA REMUNERATION LORS DE LA MOBILITE OU DE LA PROMOTION DES CADRES SUPERIEURS

60 – EXPOSE DES MOTIFS ET DEFINITIONS

A – EXPOSE DES MOTIFS

Mobilité et promotion induisent des conséquences communes pour les cadres supérieurs, qu'ils soient fonctionnaires ou salariés :

- un éventuel changement de lieu d'activité avec dans certains cas des sujétions particulières liées au déménagement ou à un allongement du trajet domicile – travail, à l'isolement provisoire d'avec la famille, etc.,
- un effort d'adaptation au nouveau poste plus ou moins important selon la difficulté particulière du poste.

Un dispositif permettant de prendre en considération de façon modulée et adaptée les contraintes générées par le changement de poste dans les différents cas, sans différenciation ou exclusion a priori est donc nécessaire.

La promotion entraîne en sus l'obligation d'acquérir des compétences nouvelles liées au changement de niveau de responsabilité. Cette élévation du niveau de responsabilité commune à tous les postes pris après promotion doit être prise en compte de manière durable en rémunération fixe.

Bien évidemment, la similitude des contraintes subies lors de la mobilité et ou de la promotion quels que soient les statuts conduit à rechercher un dispositif commun aux fonctionnaires et salariés (même s'il doit tenir compte de dispositions statutaires ou conventionnelles différentes).

B – DEFINITION ET PRINCIPES GENERAUX

Le dispositif général d'accompagnement à la mobilité des cadres supérieurs, annoncé lors de la CDSP du 11 juillet 2003, concerne les cadres supérieurs des niveaux IV.1 à IV.3 qui effectuent une mobilité géographique et/ou fonctionnelle ou qui obtiennent une promotion sur un poste de niveau IV.1 à IV.3 avec ou sans changement de lieu d'activité.

Il s'agit d'une mesure pérenne qui se substitue, pour ces niveaux de fonction, à l'indemnité de mobilité et de sujétions de logement des managers opérationnels (IMSL) ainsi qu'aux revalorisations de la rémunération de référence pour mobilité ou promotion des fonctionnaires sous statut de fonction et des ingénieurs – cadres supérieurs.

L'accompagnement à la mobilité des cadres supérieurs n'est pas cumulable avec les mesures d'accompagnement relevant d'une réorientation professionnelle, dans ce cas c'est le dispositif de réorientation pour le projet qui s'applique.

Toutefois, il reste cumulable avec le dispositif de remboursement des frais de déménagement.

61 – DECISION RELATIVE A LA CREATION DU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT LORS DE LA MOBILITE OU DE LA PROMOTION DES CADRES SUPERIEURS

Il est créé un dispositif d'accompagnement financier pour les cadres supérieurs des niveaux IV.1 à IV.3 qui effectuent une mobilité géographique et/ou fonctionnelle ou qui obtiennent une promotion, sur un poste de niveau IV.1 à IV.3, et qui, à cette occasion, doivent subir des sujétions particulières liées au changement de lieu d'activité et/ou fournir un effort significatif d'adaptation au nouveau poste.

Ce dispositif se compose, d'une part,

- d'une indemnité de mobilité géographique dont le but est de compenser, à l'occasion d'un changement de poste de travail, les sujétions liées au changement de résidence non compensées par le remboursement des frais de déménagement ou liées à un allongement du trajet domicile-travail,

d'autre part,

- d'une indemnité d'adaptation au nouveau poste dont le but est de valoriser conjointement, au moment du changement, le niveau de difficulté du poste et l'effort d'adaptation demandé, compte tenu des fonctions exercées antérieurement.

Ces indemnités sont cumulables entre elles.

La détermination du(des) montant(s) alloué(s) suppose une appréciation de chaque situation individuelle pour consulter une compensation correspondant à la réalité des sujétions subies et/ou à l'importance de l'effort d'adaptation demandé au cadre supérieur.

Ces dispositions ont vocation à s'appliquer, lors d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle ou une promotion à l'ensemble des postes de niveau IV.1 à IV.3. Les postes de managers opérationnels sont inclus dans le nouveau dispositif. Les modalités de ce dispositif prennent en compte les caractéristiques spécifiques de ces postes.

62 - CARACTERISTIQUES DU DISPOSITIF

Le dispositif se compose de deux types d'accompagnement que ce soit lors d'une mobilité ou lors d'une promotion, indépendants l'un de l'autre mais qui peuvent se cumuler : l'accompagnement au changement géographique de lieu d'activité et l'accompagnement à l'adaptation au poste.

621 – Personnels concernés par le présent texte

Les cadres supérieurs, quel que soit leur statut : fonctionnaires ou salariés, dont le grade est de niveau IV.1, IV.2 ou IV.3 (donc y compris les cadres promus du niveau III.3 vers le niveau IV.1) qui à l'occasion d'une mobilité ou d'une promotion vont occuper un poste de niveau IV.1 à IV.3.

622 – L'accompagnement au changement géographique du lieu d'activité professionnelle

Il s'effectuent sous deux formes selon qu'à l'occasion du changement de lieu d'activité le cadre supérieur change ou non de résidence personnelle :

- une indemnité visant à compenser un allongement du temps de trajet aller ou retour domicile-travail,

- une indemnité visant à compenser les sujétions liées au changement de résidence personnelle

a) Indemnité liée à l'allongement du temps de trajet domicile-travail

Si, à l'occasion du changement de lieu d'activité professionnelle, le cadre supérieur fait le choix de conserver son lieu de résidence personnelle, il pourra être indemnisé s'il remplit les conditions suivantes :

- existence d'allongement réel du temps de trajet domicile-travail compris entre 5 kms ou 10 mn et 50 kms ou 1 heure.

En effet, les allongements de trajet inférieurs à 5 km ou 10 mn ne seront pas indemnisés car ils sont considérés comme n'induisant pas de sujétions nouvelles. De la même manière, aucune indemnisation n'est prévue pour les allongements de trajet supérieurs à 50 km ou 1 h, les situations en résultant, a priori incompatibles avec l'exercice de l'activité, ne devant pas être consituées en gestion.

- non attribution d'un véhicule de service.

Les montants qui peuvent être alloués sont fixés comme suit :

Allongement du trajet domicile-travail	Montant en euros
> = (5 kms ou 10 mn) et (<15 kms ou 30 mn)	200 à 700 €
> = (15 kms ou 30 ms) et (< = 50 kms ou 1 h)	1 200 à 3000 €

La décision d'indemnisation est prise par le Directeur prenant ayant reçu pouvoir de nomination et de gestion des cadres supérieurs sur proposition du comité des carrières.

b) Indemnité liée au changement de résidence personnelle (ou double logement)

Le but de cet accompagnement est de compenser les sujétions liées au changement de résidence et non compensées par le remboursement des frais de déménagement, comme par exemple les frais d'agence, de double loyer, etc.,

Conditions d'attribution

Pour être indemnisable, le déménagement du domicile personnel ou familial (ou la prise d'un second logement) doit être occasionné par le changement géographique du lieu d'exercice de l'activité professionnelle et constituer indéniablement une contrainte réelle pour l'intéressé.

La décision d'indemnisation est prise par le Directeur prenant ou ayant reçu pouvoir de nomination et de gestion des cadres supérieurs sur proposition du comité des carrières en tenant compte de :

- la distance parcourue,
- du coût de la vie et/ou de l'attractivité de la zone géographique,
- de l'incidence sur la situation familiale (travail du conjoint, scolarisation des enfants, etc.,),
- ou de toute autre contrainte locale.

Montant de l'accompagnement

Le montant attribué se situera dans la fourchette de **3000 à 7000 €brut**.

L'attribution de montants proches du maximum se justifiera par l'accumulation des contraintes liée au changement de lieu.

Son versement est conditionné par la fourniture par le cadre supérieur des pièces justificatives permettant de matérialiser les sujétions induites. Dans le cas où les sujétions occasionnées entrent dans le champ des frais professionnels à la mobilité permettant une exonération de charges sociales⁽¹⁾, les pièces justificatives des frais engagés (ex : la facture d'agence ou frais de notaire, etc..) devront être produites.

Quel que soit le montant des frais engagés, l'accompagnement financier sera plafonné au montant initialement décidé.

c) Indemnisation des déménagements différés

Dans le cas où un cadre supérieur aurait décidé, dans un premier temps, de conserver son domicile personnel en effectuant les trajets quotidiens, puis, dans un second temps, choisit de déménager pour se rapprocher de son lieu de travail, il pourra bénéficier successivement des deux composantes de l'accompagnement au changement géographique du lieu d'activité, allongement du temps de trajet et changement de résidence personnelle. Toutefois, le montant total pouvant lui être octroyé ne pourra être supérieur à 7000 €

Ainsi, si le cadre supérieur a bénéficié avant le déménagement de son domicile de l'indemnisation pour allongement du trajet domicile/travail prévue au paragraphe a), les sommes perçues à ce titre viennent en déduction du montant décidé par le directeur prenant pour l'indemnisation du changement de domicile personnel.

623 – L'accompagnement de l'adaptation au poste dans le cas général et l'évolution de la rémunération fixe en cas de promotion

L'accompagnement de l'adaptation au poste doit valoriser conjointement au moment du changement, le niveau de difficulté du poste et l'effort d'adaptation demandé au cadre supérieur, compte tenu de ses fonctions d'origine.

Par ailleurs, en cas de promotion, une évolution de la rémunération fixe intervient pour prendre en compte l'élévation structurelle du niveau des responsabilités exercées.

a) Montant de l'accompagnement de l'adaptation au poste dans le cas général

Le montant de l'accompagnement est fixé par le Directeur prenant ayant reçu pouvoir de nomination et de gestion des cadres supérieurs sur proposition du comité des carrières dans le cadre des directives de pilotage des différentes directions de métiers et activités prévues au paragraphe 5.

La décision prend en compte conjointement la nature du poste, ses spécificités (poste présentant des difficultés particulières, projets nouveaux...) et l'effort d'adaptation demandé au cadre supérieur.

Le montant attribué se situera dans la fourchette **0 et 5 000 €**

⁽¹⁾ Les frais de logement dans le cadre d'une mobilité professionnelle sont exclus de l'assiette de cotisations sociales sous réserve de remplir les conditions définies par l'arrêté du 20 décembre 2002.

Toutefois, pour le comblement de postes à fortes contraintes et réputés difficiles, le montant maximum de la fourchette d'indemnisation pour l'adaptation au poste pourra être porté à :

- 20 000 € pour un poste de niveau IV.1
- 25 000 € pour un poste de niveau IV.2
- 30 000 € pour un poste de niveau IV.3.

La liste et/ou les critères de détermination des postes à fortes contraintes et réputés difficiles sera publiée par notes de service des directions de métiers et activités.

Rappel important : La revalorisation du salaire des ICS et des fonctionnaires sous statut de fonction à l'occasion de la mobilité (+ 5 % de la rémunération de référence) est supprimée.

b) Gain sur la rémunération fixe lié à la promotion

L'effet de la promotion sur la rémunération s'ajoute à l'accompagnement financier de l'adaptation au poste. Il se traduit :

- pour les fonctionnaires promus aux niveaux IV.1 et IV.2 par une augmentation du traitement indiciaire brut et du complément Poste selon les règles statutaires en vigueur,
- pour les salariés promus sur un poste de niveau IV.1, par une augmentation du salaire selon les règles en vigueur pour la promotion des agents contractuels,
- pour les ingénieurs-cadres supérieurs (ICS1 et ICS2) et les fonctionnaires promus au niveau IV.3, par un pourcentage d'augmentation du salaire de référence que le Directeur sur proposition du comité des carrières doit moduler, à l'intérieur des fourchettes suivantes :
 - promotion au niveau IV.2 : 3 % à 10 %
 - promotion au niveau IV.3 : 3 % à 12 %

La décision se fonde sur une analyse :

- Du parcours de rémunération choisi par La Poste pour la filière dans laquelle le cadre supérieur arrive,
- Du niveau de rémunération détenu par le cadre supérieur au regard de ce parcours de rémunération d'accueil,
- D'une appréciation du parcours professionnel du cadre supérieur,
- Du positionnement des cadres supérieurs en place sur la filière.

Rappel important : Le dispositif d'accompagnement financier (indemnités susvisées et revalorisation de la rémunération fixe) se substitue, pour les ICS et les fonctionnaires sous statut de fonction à la revalorisation de la rémunération de référence de 10 % pour promotion.

624 – Cas particulier des chefs d'établissement prenant un nouveau poste de chef d'établissement

Pour les chefs d'établissement Grand Public, directeurs de centre Courrier, de CDIS, de centre de tri, d'agence Coliposte ou de PFC qui prennent un nouveau poste de chef d'établissement éloigné de plus de 50 kms ou 1h de l'ancien poste, le montant cumulé des indemnités de changement géographique et d'adaptation au poste ne pourra être inférieur à 10 000 € pour un poste IV.1, 12 500 € pour un poste IV.2 et 15 000 € pour un poste IV.3

625 – Modalités de versement

Le montant de l'accompagnement au changement de lieu d'activité géographique et/ou d'adaptation au poste, décidé par le directeur prenant sur proposition du comité des carrières sera payé à la prise du poste. Un échelonnement de son versement pourra être convenu avec le cadre supérieur mais, en aucun cas, il ne pourra être supérieur à l'échelonnement suivant :

- 40 % du montant total du poste,
- 30 % au 1^{er} janvier de l'année suivante,
- 30 % au 1^{er} janvier de l'année N + 2 par rapport à celle de la prise de poste.

63 – DISPOSITIONS COMMUNES

Les dispositions suivantes sont cependant communes aux accompagnements géographique et d'adaptation au poste :

631 – Délai minimum d'octroi entre deux accompagnements financiers

Le délai entre deux attributions d'accompagnement à la mobilité est de trois ans en règle générale, sauf exception validée par le comité des carrières en cas de mutation à la demande expresse de La Poste pour combler un poste difficile.

L'affectation sur un poste de niveau supérieur suite à promotion peut donner lieu à indemnisation sans condition de délai par rapport à la précédente indemnisation. Toutefois, à partir de la date d'effet de la promotion (date d'installation), ayant donné lieu à indemnisation, le cadre supérieur doit effectuer un séjour minimum de trois ans pour bénéficier à nouveau d'une indemnisation à l'occasion d'une mutation ultérieure, sauf exception validée par le comité des carrières en cas de mutation à la demande expresse de La Poste pour combler un poste difficile.

Enfin, il est précisé que pour apprécier ce délai, il convient de faire abstraction des changements de résidence non indemnisés. La condition de séjour de trois ans pour une mobilité après promotion peut être satisfaite en occultant les mouvements non indemnisés.

632 – Règles de non-cumul

a) Non-cumul avec l'IMSL

Les dispositions de la résolution du conseil d'administration du 30 novembre 2000 portant création de l'indemnité de mobilité et de sujétions logement (IMSL) sont abrogées, à compter de la création des nouvelles indemnités, pour les cadres supérieurs.

Toutefois, les managers opérationnels déjà installés sur un poste de directeur de groupement, de chef d'établissement ou de directeur de CRSF et qui perçoivent l'IMSL continueront à en bénéficier jusqu'à la dernière échéance ou jusqu'à leur prochain changement de poste.

BRH 2004 RH 62
suite

Les personnels cadres supérieurs affectés sur une fonction de manager opérationnel relèvent désormais du dispositif d'accompagnement à la mobilité, qui prend en compte cette dimension au travers de l'accompagnement à l'adaptation au poste, l'IMSL étant abrogée pour leur classe, à compter de la publication du présent texte, pour les mouvements vers une fonction de manager opérationnel postérieurs à cette date.

Toutefois, les managers opérationnels qui perçoivent l'IMSL à la date d'application de ce texte continueront à la percevoir jusqu'à la dernière échéance ou jusqu'à leur changement de poste, mais ils ne pourront en aucun cas cumuler les deux dispositifs.

b) Non-cumul avec un dispositif de réorientation professionnelle

En cas de suppression ou de transformation de poste, dans le cadre d'une opération labellisée nécessitant une mobilité de son titulaire, c'est le dispositif de réorientation professionnelle en vigueur qui s'applique et non le dispositif d'accompagnement à la mobilité, sauf dans les cas où le dispositif de réorientation professionnelle n'a pas prévu de mesures pour les cadres supérieurs. Cette indemnisation au titre d'une réorientation professionnelle est alors prise en compte comme point de départ pour apprécier le délai de 3 ans nécessaire entre deux indemnisations au titre de la mobilité.

633 – Date d'application

BRH 2004 RH 61
du 02.07.2004
Décision 1553 Art.3

A titre exceptionnel, le dispositif d'accompagnement à la mobilité des cadres supérieurs est applicable avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2003, aux cadres supérieurs retenus pour exercer des fonctions dans les nouvelles structures territoriales créées dans le cadre du projet « Responsabilisation des managers » et qui ne peuvent prétendre au bénéfice des mesures d'accompagnement du projet définies en application de la résolution du Conseil d'Administration du 27 mai 1997 (cf. BRH1997 RH 64 – chapitre 7 du présent Recueil) et au bénéfice des mesures d'accompagnement de la mobilité ou de la promotion antérieures.

Le niveau des indemnités et leurs conditions d'application seront définis par le directeur des ressources humaines et des relations sociales.

Le dispositif d'accompagnement à la mobilité des cadres supérieurs est applicable :

BRH 2004 RH 62
suite

- avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2003, aux cadres supérieurs retenus pour exercer des fonctions dans les nouvelles structures territoriales créées dans le cadre du projet « Responsabilisation des managers » et qui ne peuvent prétendre au bénéfice des mesures d'accompagnement du projet définies en application de la résolution du Conseil d'Administration du 27 mai 1997 et au bénéfice des mesures d'accompagnement de la mobilité ou de la promotion antérieure.
- aux cadres supérieurs sélectionnés :
 - sur appels à candidatures lancés après publication de la présente
 - après une consultation de viviers intervenant après publication de la présente.
- aux cadres supérieurs promus postérieurement à la publication de la présente.

Ainsi, les personnels sélectionnés sur des appels à candidatures (ou après une consultation de viviers) émis antérieurement à la publication de la présente seront régis selon les dispositions d'accompagnement à la mobilité ou à la promotion antérieures.

64 – CONTROLE DU DISPOSITIF

Les direction de métiers et activités pourront transmettre des directives spécifiques à leurs comités de carrière respectifs, en fonction du volume et du type de mobilités attendues, ainsi que la liste des postes à fortes contraintes pour lesquels un effort peut être décidé en terme d'activité.

Chaque direction de métier et activités définira les processus de contrôle interne de second niveau applicable.

65 – MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF

Le présent texte sera complété d'une note émanant de la Direction de la Réglementation des Ressources Humaines précisant les modalités techniques de mise en œuvre de l'accompagnement financier à la mobilité, les conditions et éléments nécessaires pour les cas d'exonération de charges sociales dans le cadre de l'accompagnement au changement géographique de lieu d'activité et enfin, les modalités de paiement.

Les difficultés d'application que pourrait présenter la présente décision sont à signaler à :

Entités	Contacts
Pour les entités relevant du métier Colis	DRH COLIPOSTE : stephanie.corso@laposte.fr
Pour les entités relevant du métier Courrier	DRHC : sandra.dumoulin@laposte.fr
Pour les entités relevant du métier Clientèles Financières et Réseau Grand Public	DCFRGP/DRH : monique.maronne@laposte.fr
Pour les entités relevant du domaine structures	DRHRS/ERH : christian.picas@laposte.fr