

DOIGRH DARD	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH  <b>Gestion des Réorientations</b>	Référence au plan de classement  <b>PS-II.7</b>	Page  <b>1 *</b>
----------------	---	--	------------------------

## SOMMAIRE

	<b>Pages</b>
<b>1 - DISPOSITIF DE LABELLISATION</b>	1
11 - LE RECLASSEMENT (RAPPEL)	1
111 - Les reclassements locaux	1
112 - Les reclassements nationaux	1
113 - Reclassement des agents n'ayant pas formulé de vœux	1
114 - Reclassement des agents ayant des vœux ciblés sur le tableau national	1
115 - Niveaux de reclassement	1
12 - LABELLISATION DES ETABLISSEMENTS EN RECLASSEMENT	2
121 - Modalités d'application du dispositif	2
122 - Les effets de la labellisation	2
13 - LES ENTITÉS PROVISOIRES DE SURNOMBRES AUTORISÉS (EPSA)	2
131 - Définition de l'EPSA	2
132 - agents mutables dans une EPSA	3
133 - Niveau de l'EPSA	3
134 - Modalités de mutation des agents	3
14 - mesures diverses	3
<b>2 - DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES REORIENTATIONS</b>	4
21 - PRINCIPES ET OBJECTIFS DU DISPOSITIF	4
22 - CONTENU DU DISPOSITIF	4
23 - MODALITÉS D'ATTRIBUTION DES INDEMNITÉS LIÉES AUX REORIENTATIONS	5
231 - Champ d'application	5
232 - Population concernée	5
<b>3 - INDEMNITÉ DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE</b>	7
31 - DISPOSITIF EN VIGUEUR JUSQU'AU 01.03.2002	7
311 - Bénéficiaires	7
312 - Taux	7
313 - Cumul	7
314 - Remarques	8
32 - INDEMNITÉ DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE EN VIGUEUR À PARTIR DU 01.03.2002	8
321 - Bénéficiaires	8
322 - Montant (cf. annexe)	9
323 - Paiement (cf. annexe 3)	9
<b>4 - INDEMNITÉ DE MOBILITÉ FONCTIONNELLE</b>	10
41 - AGENTS À RECLASSER À LA POSTE (LABELLISATION JUSQU'AU 01.03.2002)	10
411 - Cas des agents fonctionnaires	10
412 - Cas des agents contractuels	10
413 - Paiement	11
414 - Cumul	11
415 - Remarque	11
42 - INDEMNITÉ DE MOBILITÉ FONCTIONNELLE (EN VIGUEUR À PARTIR DE 01.03.2002)	11
421 - Population concernée	11
422 - Montant (cf. annexe 2)	12
423 - Paiement (cf. annexe 3)	12

DOIGRH DARD	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH  <b>Gestion des Réorientations</b>	Référence au plan de classement  <b>PS-II.7</b>	Page  <b>2 *</b>
----------------	---	--	------------------------

43 - AGENTS FAISANT L'OBJET D'UNE MOBILITÉ EXTERNE À LA POSTE PAR DÉTACHEMENT AUPRÈS D'AUTRES ADMINISTRATIONS OU ÉTABLISSEMENTS PUBLICS	12
431 - Population concernée	12
432 - Situation des agents	13
433 - Paiement de l'indemnité	13
434 - Cumul	14
<b>5 - ALLOCATION POUR PERTE D'EMPLOI DU CONJOINT</b>	<b>15</b>
51 - ALLOCATION POUR PERTE D'EMPLOI DÉFINITIVE DU CONJOINT (JUSQU'AU 01.03.02)	15
511 - Bénéficiaires	15
512 - Constatation du droit	15
513 - Taux	15
514 - Cumul	15
52 - ALLOCATION POUR PERTE D'EMPLOI DÉFINITIVE DU CONJOINT (EN VIGUEUR À PARTIR DU 01.03.2002)	16
521 - Bénéficiaires	16
522 - Constatation du droit	16
523 - Montant (cf. annexe 2)	16
524 - Paiement (cf. annexe 3)	16
53 - ALLOCATION POUR PERTE D'EMPLOI TEMPORAIRE DU CONJOINT (1)	16
531 - Bénéficiaires	16
532 - Constatation du droit	17
533 - Montant (cf. annexes)	17
534 - Paiement (cf. annexes)	17
<b>6 - INDEMNITE DE DISPONIBILITE POUR SUIVRE LE CONJOINT REORIENTE</b>	<b>18</b>
61 - DISPOSITIF EN VIGUEUR AVANT LE 01.03.2002	18
611 - Bénéficiaires	18
612 - Taux	18
613 - Paiement	18
614 - Remarque	18
615 - Cumul	18
62 - DISPOSITIF EN VIGUEUR A PARTIR DU 01.03.2002	19
611 - Bénéficiaires	19
612 - Constatation du droit	19
613 - Montant (cf. annexe 2)	19
614 - Paiement (cf. annexe 3)	19
<b>7 - INDEMNITES ET AVANTAGES DIVERS</b>	<b>20</b>
71 - MAINTIEN DE L'INDEMNITÉ HORAIRES POUR TRAVAIL NORMAL DE NUIT	20
72 - INDEMNITÉ POUR FRAIS DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE	20
73 - PRÊT RELAIS POUR PERSONNEL EN SITUATION DE MOBILITÉ	21
<b>8 - LES REGLES DE CUMULS ENTRE LES INDEMNITES LIEES AUX REORIENTATIONS</b>	<b>23</b>

---

\* La pagination des feuillets du sommaire est indépendante de celle du chapitre qui suit.

# GESTION DES REORIENTATIONS

## 1 - DISPOSITIF DE LABELLISATION

### 11 - LE RECLASSEMENT (RAPPEL)

*Nota :*

*Le texte complet concernant la gestion des reclassements figure dans le Recueil PM, chapitre PM0.*

BRH 1997 RH 2  
du 26.12.97 extraits

Compte tenu de l'impact des réorganisations, la réorientation constitue une modalité de comblement très importante.

Le nombre de reclassements, que chaque département doit effectuer après validation de son plan de comblement de postes par la Délégation et le Siège, prend en compte à la fois les reclassements locaux et les reclassements nationaux.

#### 111 - Les reclassements locaux

Ils s'effectuent en s'appuyant sur le tableau local des mutations.

#### 112 - Les reclassements nationaux

Ils s'effectuent également en faisant appel aux agents figurant sur le tableau des mutations. Les responsables des NOD feront appel de préférence aux agents à reclasser de leur Délégation.

#### 113 - Reclassement des agents n'ayant pas formulé de vœux

Ces agents sont reclassés dans leur NOD ou dans le département d'implantation de leur NOD (avec une exception pour l'Ile-de-France qui pourra reclasser à l'intérieur de la Délégation).

[...]

#### 114 - Reclassement des agents ayant des vœux ciblés sur le tableau national

Ces agents ont la possibilité d'étendre leur(s) vœu(x) ciblé(s) sous la forme « à disposition » sous le millésime 1995 (millésime de la mise en œuvre des tableaux par regroupements de fonctions pour les niveau I.1 à II.2), dès l'ouverture de la procédure de reclassement les concernant.

[...]

#### 115 - Niveaux de reclassement

Pour faciliter le reclassement, des distorsions fonctionnelles pourront être envisagées **uniquement pour les agents à reclasser :**

## 12 - LABELLISATION DES ETABLISSEMENTS EN RECLASSEMENT

Les établissements ou entités en reclassement sont labellisés dans le système de gestion.

### 121 - Modalités d'application du dispositif

Le bénéfice de certaines mesures (indemnités,...) facilitant la réorientation des personnels est formalisée par une note de labellisation <sup>(1)</sup>. Cette note précise :

- les bénéficiaires et le contenu des mesures,
- la période d'application adaptée à la durée du projet de réorganisation (en principe 1 an maximum non renouvelable).

*BRH 2002 RH 9  
du 15.02.2002, §  
1<sup>er</sup> al.*

La labellisation ne peut intervenir qu'en cas de disparition ou de réorganisation profonde du service et qu'à partir du moment où les départs naturels de l'entité ne permettent pas la mise en oeuvre des réorganisations nécessaires dans le temps imparti au projet de réorganisation.

*BRH 2002 RH 9  
du 15.02.02, § 3*

Les critères d'attribution et le contenu de ces mesures sont négociés dans la phase d'élaboration du projet.

L'ensemble de ce dispositif est mis en oeuvre après concertation avec les organisations syndicales et avis du Comité Technique Paritaire (CTP), *validation par la délégation* <sup>(1)</sup>.

Cette labellisation, ses dates de début et de fin ainsi que les mesures dont elle permet l'application, doivent être portées à la connaissance des personnels concernés.

*BRH 1997 RH 2  
suite*

Le référentiel des établissements ou entités en reclassement est validé par la Direction des Ressources Humaines du Siège et mis à jour si nécessaire au fil de l'eau.

### 122 - Les effets de la labellisation

Tous les agents affectés dans l'établissement ou entité en reclassement sont considérés comme agents à reclasser et peuvent bénéficier des mesures prévues à ce titre.

Toute entrée de force de travail permanente en agent fonctionnaire ou contractuel n'est plus autorisée par le système de gestion.

Les dérogations éventuelles à cette règle sont autorisées par les Délégations et Directions nationales et mises en oeuvre par la DOIGRH.

## 13 - LES ENTITES PROVISOIRES DE SURNOMBRES AUTORISES (EPSA)

### 131 - Définition de l'EPSA

L'EPSA est une entité au sens GEP et Paie par l'intermédiaire de laquelle les agents à reclasser peuvent être affectés dans leur délégation de destination par anticipation, avant leur affectation définitive par application des règles de gestion de personnel.

<sup>(1)</sup> Inclue dans le volet RH du dossier de réorganisation.

<sup>(1)</sup> Précision apportée par le service concepteur.

### **132 - agents mutables dans une EPSA**

Il s'agit des agents en reclassement affectés dans une entité en restructuration lourde ou qui doit être fermée, dont le liste est officialisée par la DRH du Siège, et qui ont exprimé des vœux de mutation pour une autre Délégation que leur Délégation d'appartenance.

### **133 - Niveau de l'EPSA**

Le niveau de l'EPSA est déterminé par la DRH nationale lors de la validation des plans de comblement des postes des Délégations et Directions nationales.

Il est fonction du nombre des agents qui souhaitent un reclassement dans une autre Délégation ainsi que de la capacité de reclassement de cette Délégation.

### **134 - Modalités de mutation des agents**

Les agents concernés sont mutés dans l'EPSA de la Délégation dans laquelle ils souhaitent être reclassés et sont mis en même temps à la disposition de l'établissement où ils seront à terme définitivement affectés.

Pendant la durée de l'affectation dans l'EPSA, ils sont en surnombre dans l'établissement où ils sont mis à disposition. Ils sont mutés de l'EPSA dans l'établissement dès lors que leur reclassement définitif peut être réalisé sur un poste vacant.

*BRH 2002 RH 9  
du 15.02.2002, § 4*

## **14 - MESURES DIVERSES**

Par ailleurs, pour faciliter la réorientation des agents concernés par un projet labellisé :

- il est possible d'envisager, en dernier recours, des distorsions fonctionnelles sur un poste de niveau de classification inférieur à celui correspondant au grade de l'intéressé (fonctionnaires) ou à celui correspondant à la fonction précédemment exercée (contractuels) pour une durée maximale de deux ans. Ces opérations de gestion relèvent de la responsabilité du DRH gestionnaire, lequel a en charge la prise en compte de ces réorientations dans le plan de comblement,
- le temps passé dans l'ancien emploi est pris en compte pour le calcul du séjour minimum opposable avant toute nouvelle mobilité.

## 2 - DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES REORIENTATIONS

### 21 - PRINCIPES ET OBJECTIFS DU DISPOSITIF

BRH 2002 RH 9  
du 15.02.2002, § 2

La volonté de La Poste est de faciliter les réorientations des personnels concernés par des réorganisations à l'aide d'un dispositif d'accompagnement.

Il s'agit de permettre aux agents de trouver le plus rapidement possible le poste mettant en adéquation les besoins de l'entreprise (postes en contact avec le public,...) et les souhaits et compétences des agents.

Les réorientations constituent pour La Poste un mode de comblement privilégié qui permet d'assurer prioritairement l'utilisation optimale de la ressource interne en privilégiant le redéploiement des agents concernés.

L'enjeu est double:

- garantir la performance économique de La Poste,
- assurer à chaque postier un emploi effectif au sein de l'entreprise.

### 22 - CONTENU DU DISPOSITIF

Afin d'accompagner les réorientations, La Poste dispose d'un ensemble de mesures et d'outils qui concourent tous à la facilitation des réorientations même si certains n'y sont pas spécifiquement destinés :

- une définition des orientations et des modalités de comblement qui prennent en compte la problématique des réorientations en développant la gestion prévisionnelle des effectifs à travers le plan RH et le plan de comblement des postes; ce dernier fait l'objet d'une concertation au niveau local avec les organisations syndicales et fait apparaître les principales modalités de comblement envisagées sur l'année,
- un réseau de Conseillers Mobilité Orientation Professionnelle (CMOP) chargé d'accompagner et d'aider les agents dans leur démarche <sup>(1)</sup> :
  - en contribuant à la réalisation des nécessaires mobilités géographiques et/ou fonctionnelles (réorientations),
  - en animant et impulsant la mobilité professionnelle des agents de son périmètre d'intervention (appui à la gestion de carrière des classes I, II et III),
- un réseau de gestionnaires de carrière chargé d'accompagner et d'aider les cadres supérieurs dans leur démarche,
- un dispositif de formation et d'insertion qui comprend :
  - des formations d'aide à la reconversion professionnelle,
  - des stages découverte des nouveaux métiers,
  - des formations de base et/ou de perfectionnement aux métiers afin d'acquérir les compétences et l'expertise nécessaires à la tenue des nouveaux postes,

<sup>(1)</sup> Commission de Dialogue Social de La Poste du 25 septembre 2001.

- des mesures d'âge (préretraite) permettant aux personnes qui le désirent d'éviter une réorientation difficile alors qu'elles sont proches de la retraite <sup>(2)</sup>,
- des mesures indemnitaires destinées à compenser l'effort demandé aux personnes réorientées <sup>(3)</sup>,
- une indemnisation de la mobilité fonctionnelle attribuée aux agents bénéficiant d'une mobilité externe à La Poste par détachement auprès d'autres administrations ou établissements publics (cf. art. 4 ci-après),
- une indemnisation pour départ à la retraite des mères de trois enfants ou d'un enfant handicapé (cf. chapitre 5, art. 4),
- une indemnisation lors de la prise d'un congé de fin de carrière (cf. chapitre 5, §2),
- une indemnisation des frais de changement de résidence (cf. § 72 ci-après),
- une possibilité de priorisation des vœux sous certaines conditions,
- diverses prestations sociales <sup>(4)</sup>.

## 23 - MODALITES D'ATTRIBUTION DES INDEMNITES LIEES AUX REORIENTATIONS

### 231 - Champ d'application

BRH 2002 RH 10  
du 15.02.02, § 1

Les agents concernés par un projet labellisé à compter du 1<sup>er</sup> mars 2002 peuvent bénéficier du dispositif détaillé ci-après.

Le champ d'application du dispositif détaillé ci-dessous s'étend à tous les projets à l'exception de certains projets élaborés au niveau national qui pourront prévoir des mesures adaptées à certaines situations particulières (spécificité de la population concernée,...).

Les mouvements d'ordre technique (changement d'entité de rattachement,...) n'ayant aucune incidence sur la situation effective des personnes (changement d'activité réel, allongement de trajet,...) ne saurait donner droit à une indemnisation.

Les agents concernés par un projet labellisé antérieurement au 1<sup>er</sup> mars 2002 continuent à bénéficier du dispositif qui leur était applicable.

### 232 - Population concernée

Tous les agents de La Poste fonctionnaires, contractuels de droit public ou contractuels relevant de la convention commune La Poste-France Télécom sous contrat à durée indéterminée en réorientation concernés par un projet labellisé peuvent bénéficier des indemnités liées aux réorientations sauf les agents pour lesquels cette réorientation correspond à une promotion ou qui, à l'occasion de leur réorientation obtiennent une mobilité sur un poste :

- 
- <sup>(2)</sup> *Instruction du 16 décembre 1996 relative à la "Gestion des effectifs 1996" (BRH 1997 RH 2) repris aux chapitres 7, 8 et 9 du recueil PD du Guide Mémento ;*  
*Instruction du 25 janvier 1999 relative à la "Prorogation du congé de fin d'activité accordé aux fonctionnaires et agents non titulaires de l'Etat - Rappel des conditions d'attribution du congé de fin d'activité et de la cessation anticipée d'activité - Prorogation du temps partiel dit "d'accompagnement et conseil" et du congé de fin d'activité (BRH 1999 RH 5) repris au chapitre 8 du recueil PD du Guide Mémento.*  
*Note DRHRS du 5 septembre 2001 relative au "Dispositif de préretraite et aménagement de fin d'activité pour 2002" ;*  
*Circulaire du 9 janvier 2002 relative à la "Prorogation du congé de fin d'activité et de la cessation anticipée d'activité pour l'année 2002" (BRH 2002 RH 1).*
- <sup>(3)</sup> *Décision n° 352 du 15 février 2002 relative au "Dispositif d'accompagnement des réorientations : les indemnités liées aux réorientations (BRH 2002 RH 10).*

- correspondant à un vœu valide (tableau national ou local) formulé avant la date de début de labellisation et figurant sur le tableau national ou local;
- correspondant à un vœu annulé (tableau national ou local) au moment ou depuis le dernier récolement annuel précédent la date de labellisation;
- correspondant à un vœu valide (tableau national ou local) formulé après la date de début de labellisation et qui bénéficient d'une dérogation au tableau de mutation;
- de niveau IV.1 ou IV.2 pour lequel ils ont été retenus suite à leur admission, lors de la campagne annuelle, dans le vivier du niveau et de la spécialité considérés;
- de niveau IV.3 entraînant une évolution de leur rémunération.

Le versement des indemnités implique une réorientation effective de l'agent durant la période de labellisation.

---

<sup>(4)</sup> Instruction du 26 septembre 2001 (BRH 2001 RH 47) relative à l'"Aménagement des produits du 1% logement".



## 3 - INDEMNITE DE MOBILITE GEOGRAHIQUE

### 31 - DISPOSITIF EN VIGUEUR JUSQU'AU 01.03.2002

BRH 1997 RH 64  
du 20.06.98 § 3

L'indemnité de mobilité géographique est versée aux agents faisant l'objet d'un reclassement identifié par décision d'une commission mixte locale <sup>(1)</sup>. Elle prend en compte les contraintes nouvelles de trajet de l'agent.

#### 311 - Bénéficiaires

L'indemnité de mobilité géographique est attribuée aux agents titulaires, contractuels de droit public et de droit privé délocalisés ou reclassés dans un autre service.

Les intéressés doivent avoir une ancienneté d'un an à La Poste, le droit étant constaté à la date de la mutation. Tout changement de fonction intervenant ultérieurement pour convenances personnelles ne pourra ouvrir droit indemnisation.

Les agents qui obtiennent leur reclassement ou qui suivent les activités de leur service délocalisé dans un département pour lequel ils formulaient des vœux ne peuvent prétendre à cette indemnité. Il en est de même pour ceux pour lesquels ce reclassement correspond à une promotion.

Lorsqu'un couple d'agents (marié ou vivant en concubinage notoire) est touché par une mesure de reclassement, un seul des agents, au choix, peut percevoir l'indemnité de mobilité géographique, le second devant produire une attestation de son chef de service indiquant qu'il ne lui verse rien à ce titre.

#### 312 - Taux

Le taux attribué tient compte d'un changement ou non de domicile familial. Les critères d'attribution ainsi que les taux sont négociés au niveau de la délégation afin d'uniformiser les pratiques au sein des services relevant de sa compétence :

- sans changement de domicile familial : le taux varie de 0 à 15 000 F (2 286,74€) maximum. Les taux prennent en compte l'allongement sensible de la durée de trajet domicile-travail ainsi que les contraintes liées aux difficultés d'utilisation des transports en commun ;
- avec changement de domicile familial lié à la procédure de reclassement : le taux varie de 30 000 F à 50 000 F (4 573,47 € à 7 622,45 €) maximum. Les taux prennent en compte, notamment, la nécessité de changement de domicile familial causé par un allongement substantiel des durées de trajet.

L'indemnité est versée sous forme d'indemnités éventuelle (application informatique IEV) et liquidée par le chef de service cédant.

Les sommes perçues à ce titre sont imposables sauf pour les agents qui suivent leur service délocalisé d'Ile-de-France vers la province dans la limite de 45 000 F (6 860,21 €), soumises à la CSG, à la CRDS et au 1 % de la contribution solidarité.

#### 313 - Cumul

Cette allocation est cumulable avec l'indemnité de mobilité fonctionnelle, l'indemnité de disponibilité pour suivre le conjoint reclassé ou l'allocation pour perte d'emploi du conjoint et l'indemnité additionnelle de mobilité pour compenser la perte du logement de fonction.

<sup>(1)</sup> Devenue depuis commission de médiation locale.

Elle peut être cumulable avec le maintien des indemnités horaires pour travail normal de nuit et l'indemnité pour frais de changement de résidence.

### **314 - Remarques**

Dans le cas où un agent n'aurait pas transféré son domicile familial à l'ouverture du droit et effectue un tel transfert dans un délai d'un an à compter de la mutation, il peut percevoir sur justification (date de signature du contrat d'acquisition d'un logement, date de signature du bail de location par exemple) un complément afin de porter le montant de l'indemnité au niveau de celui qu'il aurait perçu initialement s'il avait transféré immédiatement son domicile.

Il est à noter que l'indemnité est acquise en totalité au bout d'un an. Dans tous les cas, si l'intéressé est amené à quitter le service (à l'exception des mutations de l'EPSA, cf. § 23 du présent chapitre) avant ce délai, le montant de l'indemnité sera calculé au prorata du temps passé dans le service de reclassement et l'agent devra reverser le trop perçu.

BRH 2002 RH 10  
du 15.02.2002

## **32 - INDEMNITE DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE EN VIGUEUR A PARTIR DU 01.03.2002**

L'indemnité de mobilité géographique prend en compte les contraintes nouvelles de trajet de l'agent ou le changement de résidence familiale.

### **321 - Bénéficiaires**

L'indemnité de mobilité géographique est versée aux agents réorientés :

- sans changement de domicile mais avec un allongement du trajet aller ou retour domicile-travail au minimum de 5 kilomètres ou de 10 minutes \* ;
- avec changement de domicile. La nécessité de changement de domicile familial doit être causé par un allongement substantiel des durées de trajet domicile/travail.

Les intéressés doivent avoir une ancienneté d'un an à La Poste, le droit étant constaté à la date du changement d'affectation. Tout changement d'affectation ou de domicile intervenant ultérieurement pour convenances personnelles ne pourra ouvrir droit à indemnisation.

Dans un couple d'agents (marié, vivant en concubinage ou pacsé), dont les 2 membres sont concernés par un projet labellisé :

- lorsqu'il n'y a pas de changement de domicile familial, chaque agent doit effectuer le trajet domicile-travail et donc chaque agent peut prétendre au bénéfice de l'indemnité de mobilité géographique;
- lorsqu'il y a changement de domicile familial, l'effort de réorientation concerne le foyer et donc, un seul des agents, au choix, peut percevoir l'indemnité de mobilité géographique le second devant produire une attestation de son chef de service indiquant qu'il ne lui verse rien à ce titre.

\* *Le mode de calcul le plus favorable à l'agent sera retenu (km ou min).  
La possibilité d'effectuer le calcul en minutes est apprécié dans le cadre de la négociation locale.*

**322- Montant (cf. annexe)**

Les montants compris dans les fourchettes ci-dessous sont négociés pour chaque projet au niveau local qui gère le projet labellisé en tenant compte notamment des spécificités du projet et des contraintes liées aux difficultés de transport. En cas de situation géographique exceptionnelle, les montants peuvent être majorés au maximum de 10%.

Critères d'attribution	Montant en euros
<p>1 - Mobilité géographique. <u>sans</u> changement de domicile familial et avec allongement trajet aller <u>ou</u> retour domicile - travail*</p> <p>de 5 à 10 km ou de 10 à 15 mn de 11 à 15 km ou de 16 à 30 mn de 16 à 30 km ou de 31 à 45 mn au-delà de 30 km ou de 45 mn</p>	<p>100 à 300 € 300 à 700 € 700 à 1 500 € 1 500 à 2 500 €</p>
<p>2 - Mobilité géographique <u>avec</u> changement de domicile familial lié à la réorientation et causé par un allongement substantiel des durées de trajet</p>	<p>5 000 € et 1 000 € en plus pour chaque enfant à charge avec un plafond à 10 000 €</p>
<p>3- Cas particuliers**</p>	<p>150 €</p>

\* Le mode de calcul le plus favorable à l'agent sera retenu (km ou mn).

\*\* Pour traiter certains cas particuliers, il peut être envisagé de verser une indemnité de mobilité géographique d'un montant de 150 € à l'exclusion de toute autre indemnité y compris pour mobilité fonctionnelle.

**323- Paiement (cf. annexe 3)**

Dans le cas où un agent n'aurait pas transféré son domicile familial à l'ouverture du droit et effectue un tel transfert dans un délai d'un an à compter du changement d'affectation, il peut percevoir sur justification (date de signature du contrat d'acquisition d'un logement, date de signature du bail de location par exemple) un complément afin de porter le montant de l'indemnité au niveau de celui qu'il aurait perçu initialement s'il avait transféré immédiatement son domicile.

## 4 - INDEMNITE DE MOBILITE FONCTIONNELLE

BRH 1997 RH 64 du  
20.06.97 § 2  
et BRH 2002 RH 10  
du 15.02.02

L'indemnité de mobilité fonctionnelle peut être attribuée :

- aux agents faisant l'objet d'un reclassement à La Poste,
- aux agents faisant l'objet d'une mobilité externe par détachement auprès d'autres administrations ou établissements publics.

Les critères d'attribution ainsi que les taux compris dans les fourchettes de 0 à 3 000 € seront négociés au niveau de la délégation qui gère le reclassement afin d'uniformiser les pratiques de tous les services relevant de sa compétence. Ce taux devra être identique dans le cadre de la mobilité interne à La Poste et de la mobilité externe.

Les conditions d'attribution de cette indemnité sont définies ci-après.

BRH 1997 RH 64  
du 20.06.97

### 41 - AGENTS A RECLASSER A LA POSTE (LABELLISATION JUSQU'AU 01.03.2002)

L'indemnité de mobilité fonctionnelle est versée aux agents faisant l'objet d'un reclassement externe à leur lieu d'activité habituel et identifié par décision d'une commission mixte locale (CML) <sup>(1)</sup>. Elle doit favoriser la mobilité vers les emplois en développement en bureau de poste.

#### 411 - Cas des agents fonctionnaires

Les intéressés doivent avoir une ancienneté d'un an à La Poste, le droit étant constaté à la date effective du changement de fonction. Tout changement de fonction intervenant ultérieurement pour convenances personnelles ne pourra ouvrir droit à indemnisation.

Les agents qui acceptent de suivre leurs activités ainsi que ceux qui obtiennent leur reclassement dans un département pour lequel ils formulaient des vœux ne peuvent bénéficier de cette indemnité.

Lorsqu'un couple d'agents est touché par une mesure de reclassement, chacun d'eux peut prétendre au bénéfice de l'indemnité de mobilité fonctionnelle.

#### 412 - Cas des agents contractuels

Les intéressés doivent avoir une ancienneté d'un an à La Poste, le droit étant constaté à la date effective du changement de fonction. Tout changement de fonction intervenant ultérieurement pour convenances personnelles ne pourra ouvrir droit à indemnisation.

Deux situations sont susceptibles de se présenter :

**a.** Aucune proposition de reclassement n'est possible

Dans ce cas il convient de faire application :

- pour les agents contractuels de droit privé, des dispositions prévues en matière de compression ou de suppression d'emploi tant par la convention commune que par la circulaire du 8 mars 1994 sur la rupture du contrat de travail (repris au chapitre 8 du Recueil PX).

<sup>(1)</sup> Devenue commission de médiation locale.

- pour les agents contractuels de droit public, des dispositions prévues en matière de licenciement par le fascicule PX 7 de l'Institution générale ou l'instruction du 6 mars 1987 (BO 1987 doc, 72 DAC 29, p. 81 classé à la rubrique PXb 0 des dossiers de principe), en ce qui concerne plus précisément la détermination du montant de l'indemnité de licenciement.

*b.* Le reclassement entraîne une modification du contrat de travail nécessitée par le changement de site et le changement éventuel de fonction, la nouvelle utilisation de l'agent devant être équivalente à la précédente.

Dès lors, les agents contractuels peuvent bénéficier de l'indemnité de mobilité fonctionnelle dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.

### **413 - Paiement**

L'indemnité est versée sous forme d'indemnités éventuelles (application informatique IEV) et liquidée par le chef de service cédant.

Les sommes perçues à ce titre sont imposables et soumises à la CSG, à la CRDS et au 1 % de la contribution solidarité.

### **414 - Cumul**

Cette allocation est cumulable, dans certaines conditions, avec l'indemnité de mobilité géographique, allocation pour perte d'emploi du conjoint, l'indemnité de disponibilité pour suivre le conjoint reclassé et l'indemnité additionnelle de mobilité pour compenser la perte du logement de fonction.

Elle peut être également cumulable avec le maintien des indemnités horaires pour travail normal de nuit et l'indemnité pour frais de changement de résidence.

### **415 - Remarque**

Il est à noter que l'indemnité est acquise au bout d'un an. Dans tous les cas, si l'intéressé est amené à quitter le service avant ce délai, le montant de l'indemnité sera calculé au prorata du temps passé dans le service de reclassement et l'agent devra reverser le trop perçu.

## **42 - INDEMNITE DE MOBILITE FONCTIONNELLE (en vigueur à partir de 01.03.2002)**

### **421 - Population concernée**

L'indemnité de mobilité fonctionnelle est versée aux agents faisant l'objet d'une réorientation vers une fonction exercée dans une autre entité :

- dans le même regroupement de fonction, vers une fonction majoritairement au contact du public, et différente de la fonction initiale;
- dans un autre regroupement de fonction.

Les intéressés doivent avoir une ancienneté d'un an à La Poste, le droit étant constaté à la date effective du changement de fonction. Tout changement de fonction intervenant ultérieurement pour convenances personnelles ne pourra ouvrir droit à indemnisation.

Dans un couple d'agents (marié, vivant en concubinage ou pacsé), dont les 2 membres sont concernés par un projet labellisé, chaque agent peut bénéficier de l'indemnité de mobilité fonctionnelle.

### **422 - Montant (cf. annexe 2)**

Les montants, dont les maximums sont indiqués ci-dessous, sont négociés pour chaque projet au niveau local qui gère le projet labellisé en tenant compte notamment des spécificités du projet. Lorsque l'agent se réoriente vers un poste en ZUS ou vers certains postes difficiles à combler, les montants peuvent être majorés au maximum de 10%.

<b>Critères d'attribution</b>	<b>Montants maximums en euros</b>
A- Réorientation vers une fonction exercée dans une autre entité :	
<i>1 - dans le même regroupement de fonctions :</i>	
1a - fonction non majoritairement au contact du public ou fonction majoritairement au contact du public identique à la fonction initiale	0 €
1b - fonction de chef d'établissement ou fonction majoritairement au contact du public, différente de la fonction initiale	2 000 €
<i>2 - dans un autre regroupement de fonction :</i>	
2a - fonction administrative (siège, DT, DCN, départ.)	600 €
2b - fonction non majoritairement en contact avec le public en entité opérationnelle	1 300 €
2c - fonction de chef d'établissement ou fonction majoritairement au contact du public	3 000 €
B - Cas particuliers*	150 €
* <i>Pour traiter certains cas particuliers, il peut être envisagé de verser une indemnité de mobilité fonctionnelle d'un montant de 150 € à l'exclusion de toute autre indemnité y compris pour mobilité géographique.</i>	

### **423- Paiement (cf. annexe 3)**

Les modalités de paiement ainsi que les régimes social et fiscal applicables figurent en annexe au présent article.

## **43 - AGENTS FAISANT L'OBJET D'UNE MOBILITE EXTERNE A LA POSTE PAR DETACHEMENT AUPRES D'AUTRES ADMINISTRATIONS OU ETABLISSEMENTS PUBLICS**

BRH 2002 RH 9  
du 15.02.2002, annexe 1

### **431 - Population concernée**

Les fonctionnaires titulaires, en situation de reclassement ou non, détachés (et non mis à disposition) dans d'autres établissements publics ou administrations peuvent prétendre au versement de l'indemnité de mobilité fonctionnelle payée par La Poste.

Ne peuvent bénéficier de cette indemnité les agents lauréats d'un concours donnant accès à un grade de la Fonction Publique et qui sont détachés pendant la durée du stage, dès lors que la rémunération globale perçue dans le cadre du détachement est supérieure à celle versée à La Poste. Les éléments de comparaison des rémunérations sont définis au point ci-après.

### **432 - Situation des agents**

Le détachement est prononcé pour une durée de un, deux ou cinq ans renouvelables selon le corps.

A l'issue de la période de détachement, une intégration dans les corps de l'organisme d'accueil peut être prononcée.

### **433 - Paiement de l'indemnité**

Les critères d'attribution ainsi que les montants dont le maximum est de 3 000 € sont négociés au niveau de la délégation qui gère l'agent afin d'uniformiser les pratiques de tous les services relevant de sa compétence.

Cette indemnité est versée en deux fractions d'un montant égal à la moitié du taux défini par la délégation.

Le premier versement est effectué préalablement à la mise en position de détachement.

Le deuxième versement intervient lors de l'intégration dans l'administration ou le service d'accueil.

Dans le cas d'un détachement de cinq ans, le deuxième versement peut être effectué à l'issue de la deuxième année de détachement.

Il est dûment précisé que dans l'hypothèse où les personnels bénéficiaires du dispositif ci-dessus décrit seraient intégrés dans les corps propres aux organismes d'accueil avant l'expiration du détachement, il convient néanmoins de verser la deuxième fraction.

Cette indemnité est versée sous forme d'indemnités éventuelles (application informatique IEV) et liquidée par le dernier service gestionnaire de l'agent.

Les sommes perçues au titre de cette indemnité sont imposables et soumises à la CSG, à la CRDS et au 1 % de contribution solidarité.

#### **Cas particuliers**

*a.* Réintégration de l'agent à La Poste au terme du détachement :

La deuxième partie de l'indemnité reste acquise à l'agent.

*b.* Réintégration de l'agent avant le terme du détachement :

A la date de réintégration, le chef de service prenant procède à la comparaison de la rémunération perçue par l'agent dans l'organisme de détachement et de celle dont il aurait bénéficié à La Poste, suivant les modalités suivantes :

#### Éléments de comparaison :

Dans le cadre des éléments de calcul permettant de déterminer s'il y a ou non baisse du niveau de rémunération, il y a lieu de prendre en considération, d'une part, la rémunération perçue dans l'organisme de détachement auquel s'ajoute la première fraction de l'indemnité de mobilité fonctionnelle et, d'autre part pour La Poste, le traitement indiciaire brut de l'agent, le montant du complément Poste et les primes ou indemnités liées à la qualité d'agent de droit public ayant un caractère permanent (notamment le supplément familial de traitement) à l'exception de l'indemnité de résidence.

Sont donc exclus formellement des éléments de comparaison, la prise en charge de frais de transport en région parisienne ainsi que les éléments indemnitaires ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel tel le commissionnement, la part variable, le remboursement de frais réellement engagés, le paiement d'heures supplémentaires.

Dans le cas où l'agent aurait bénéficié d'un changement d'indice à La Poste durant les deux années considérées, il doit en être tenu compte dans le calcul du différentiel à verser.

Dans l'hypothèse où la perte de rémunération est supérieure au montant de la première fraction de l'indemnité de mobilité fonctionnelle perçue lors de sa mise en position de détachement, le chef de service assure le versement du différentiel dans la limite maximum du montant de la deuxième fraction.

Par ailleurs, si la perte de rémunération s'avère d'un montant inférieur à celui de la première fraction, l'agent devra rembourser le trop-perçu.

### **434 - Cumul**

Cette indemnité est cumulable le cas échéant avec l'indemnité de disponibilité pour suivre le conjoint reclassé, l'allocation pour perte d'emploi du conjoint. Elle peut également être cumulable avec l'indemnité de mobilité géographique, qui n'est attribuée que lorsque l'intéressé est détaché dans un département pour lequel il ne formulait pas de vœux.

***Remarque :***

*\* Avant le 1<sup>er</sup> juillet 1997*

*Le mode de paiement de l'indemnité est différent. (cf. NDS n° 161 du 19.07.1996 classée dans les dossiers de principe à la rubrique PS-II.7).*



## 5 - ALLOCATION POUR PERTE D'EMPLOI DU CONJOINT

### 51 - ALLOCATION POUR PERTE D'EMPLOI DEFINITIVE DU CONJOINT (jusqu'au 01.03.02)

BRH 1997 RH 64  
du 20.06.98

#### 511 - Bénéficiaires

Cette indemnité est versée aux agents titulaires, agents contractuels de droit public ou de droit privé qui, ayant une ancienneté d'un an à La Poste, sont reclassés ou délocalisés et dont le conjoint salarié non fonctionnaire, a dû abandonner son activité pour ces motifs et n'a pas pu retrouver un emploi dans un délai d'un an.

Cette mesure ne s'applique pas aux agents qui exerçaient leurs fonctions en Ile-de-France et qui sont reclassés dans cette même région.

FRHD 98.32 du 13.10.98  
≠

Cependant, cette allocation n'est pas allouée lorsque l'agent est reclassé dans un département pour lequel il formulait des vœux.

#### 512 - Constatation du droit

BRH 1997 RH 64 suite

La cessation de fonction du conjoint doit résulter d'un acte volontaire, directement lié à l'opération de reclassement de l'agent.

La pièce justifiant la cessation d'activité salariée pourra être notamment une notification d'acceptation de démission précisant la date d'effet de cette dernière ou tout autre document attestant sans ambiguïté la perte d'emploi.

Une attestation d'inscription à l'ANPE pendant toute l'année considérée sera exigée.

#### 513 - Taux

Le taux est fixé à 40 000 F (6 097,96 €).

Sur présentation des pièces justificatives indiquées ci-dessus, l'indemnité est versée sous forme d'indemnités éventuelles (application informatique IEV) et liquidée par le chef de service qui gère l'agent reclassé ou délocalisé.

Les sommes perçues à ce titre sont imposables sauf pour les agents qui suivent leur service délocalisé d'Ile-de-France vers la province.

Cette indemnité, ayant un caractère de dommages et intérêts, n'est pas soumise à cotisations.

#### 514 - Cumul

Cette allocation est cumulable avec l'indemnité de mobilité fonctionnelle, l'indemnité de mobilité géographique, et l'indemnité additionnelle de mobilité pour compenser la perte du logement de fonction. *L'ouverture du droit pour cette dernière indemnité a été supprimée au 01.01.2000.*

Elle peut être également cumulable avec le maintien des indemnités horaires pour travail normal de nuit et l'indemnité pour frais de changement de résidence.

BRH 2002 RH 10  
du 15.02.02, § 41

## 52 - ALLOCATION POUR PERTE D'EMPLOI DEFINITIVE DU CONJOINT <sup>(1)</sup> (en vigueur à partir du 01.03.2002)

### 521 - Bénéficiaires

Cette indemnité est versée aux agents qui, ayant une ancienneté d'un an à La Poste, sont réorientés et dont le conjoint salarié non fonctionnaire, a dû abandonner son activité pour ces motifs et n'a pu retrouver un emploi dans un délai d'au moins trois mois.

Cette mesure ne s'applique pas aux agents qui exerçaient leurs fonctions en Ile-de-France et qui sont réorientés dans cette même région.

### 522 - Constatation du droit

La cessation de fonction du conjoint doit résulter d'un acte volontaire, directement lié à l'opération de réorientation de l'agent. L'agent réorienté doit avoir bénéficié de l'indemnité de mobilité géographique avec changement de domicile familial.

La pièce justifiant la cessation d'activité salariée pourra être notamment une notification d'acceptation de démission précisant la date d'effet de cette dernière ou tout autre document attestant sans ambiguïté la perte d'emploi.

Le service gestionnaire n'effectue le versement de l'indemnité qu'à la vue d'une attestation d'inscription à l'ASSEDIC portant sur la période indemnisée.

Les différentes pièces justificatives évoquées ci-dessus devront être conservées pendant 3 ans par le service gestionnaire qui devra pouvoir les présenter à l'occasion d'un contrôle de l'URSSAF.

### 523 - Montant (cf. annexe 2)

Critères d'attribution	Montants en euros
Perte emploi définitive du conjoint non fonctionnaire	1750 € par trimestre (7 000 € maximum) (b) (c)

(b) Non versée si mobilité de l'agent est IDF vers IDF.

(c) Indemnité limitée à 3 500 € si refus par conjoint d'une offre d'emploi correspondant aux critères préalablement acceptés.

### 524 - Paiement (cf. annexe 3)

Cette indemnité est versée après chaque trimestre écoulé sur présentation des justificatifs évoqués au § 522 et notamment d'une attestation d'inscription à l'ASSEDIC sur le trimestre indemnisé.

## 53 - ALLOCATION POUR PERTE D'EMPLOI TEMPORAIRE DU CONJOINT (1)

### 531 - Bénéficiaires

Peuvent bénéficier de cette indemnité, les agents réorientés dont le conjoint salarié demande un congé sabbatique d'une durée de onze mois.

BRH 2002 RH 10  
du 15.02.2002, § 42

(1) Conjoint (marié, vivant en concubinage ou pacsé).

Cette mesure ne s'applique pas aux agents qui exerçaient leurs fonctions en Ile-de-France et qui sont réorientés dans cette même région géographique.

### **532 - Constatation du droit**

La demande de congé sabbatique du conjoint doit résulter d'un acte volontaire, directement lié à l'opération de réorientation de l'agent. L'agent réorienté doit avoir bénéficié de l'indemnité de mobilité géographique avec changement de domicile familial.

L'agent doit fournir :

- au service cédant, un justificatif d'octroi d'un congé sabbatique de onze mois à son conjoint;
- à son service gestionnaire, un justificatif précisant la date de réintégration de son conjoint.

Les différentes pièces justificatives évoquées ci-dessus devront être conservées pendant 3 ans par le service gestionnaire qui devra pouvoir les présenter à l'occasion d'un contrôle de l'URSSAF.

### **533 - Montant (cf. annexes)**

<b>Critères d'attribution</b>	<b>Montants en euros</b>
Perte d'emploi temporaire du conjoint non fonctionnaire	6 100 € (b) (d)

(b) Non versée si mobilité de l'agent est IDF vers IDF.

(d) L'indemnité est attribuée pour son montant global quel que soit le régime de travail de l'agent contractuel qui prend le congé sabbatique.

### **534 - Paiement (cf. annexes)**

Cette indemnité est versée par le service cédant sur présentation d'un justificatif d'octroi d'un congé sabbatique de onze mois à son conjoint.

L'agent réorienté devra informer le service qui le gère d'une éventuelle réintégration anticipée de son conjoint ou lui communiquer, à la fin du congé sabbatique de son conjoint, un justificatif permettant de vérifier la non réintégration anticipée de son conjoint.

Lorsque le conjoint salarié en congé sabbatique est réintégré dans un délai inférieur à onze mois, l'indemnité perçue devra être remboursée au prorata de la durée de congé sabbatique restant à courir.

## **6 - INDEMNITE DE DISPONIBILITE POUR SUIVRE LE CONJOINT REORIENTE**

### **61 - DISPOSITIF EN VIGUEUR AVANT LE 01.03.2002**

#### **611 - Bénéficiaires**

*BRH 1997 RH 64 du  
26.12.96 § 5*

Peuvent bénéficier de cette indemnité, les agents titulaires reclassés ou délocalisés dont le conjoint titulaire de La Poste ou fonctionnaire appartenant à une administration, un établissement public ou une collectivité territoriale, demande, pour une durée minimum d'un an, « une disponibilité pour suivre le conjoint ».

Cette mesure ne s'applique pas aux agents qui exerçaient leurs fonctions en Ile-de-France et qui sont reclassés dans cette même région géographique.

*FRHD 98.32  
du 13.10.98 ≠*

L'indemnité n'est pas allouée lorsque l'agent est reclassé dans un département pour lequel il formulait des vœux.

#### **612 - Taux**

Le taux est fixé à 40 000 F (6 098 €).

L'indemnité est attribuée pour son montant global quel que soit le régime de travail du fonctionnaire qui prend la disponibilité.

Elle est versée sous forme d'indemnités éventuelles (application informatique IEV).

Les sommes perçues à ce titre sont imposables sauf pour les agents qui suivent leur service délocalisé d'Ile-de-France vers la province.

Cette indemnité, ayant un caractère de dommages et intérêts, n'est pas soumise à cotisations.

#### **613 - Paiement**

Le paiement est à la charge de La Poste.

L'indemnité est payée à l'agent reclassé ou délocalisé, par le service cédant de celui-ci, que son conjoint soit lui-même postier ou appartienne à une autre administration, établissement public ou collectivité locale.

#### **614 - Remarque**

Lorsque le fonctionnaire en disponibilité est réintégré dans un délai inférieur à un an, l'indemnité perçue devra être remboursée au prorata de la durée de disponibilité restant à courir.

#### **615 - Cumul**

L'indemnité attribuée à l'agent reclassé, ou délocalisé peut être cumulée avec l'indemnité de mobilité fonctionnelle et l'indemnité de mobilité géographique.

Elle peut être également cumulable avec le maintien des indemnités horaires pour travail normal de nuit et l'indemnité pour frais de changement de résidence.

## 62 - DISPOSITIF EN VIGUEUR A PARTIR DU 01.03.2002

Le dispositif est valable que le conjoint soit marié, vivant en concubinage ou pacsé.

BRH 2002 RH 10  
du 15.02.2002, § 52

### 611 - Bénéficiaires

Peuvent bénéficier de cette indemnité, les agents réorientés dont le conjoint fonctionnaire de La Poste ou fonctionnaire appartenant à une administration, un établissement public ou une collectivité territoriale, demande, pour une durée minimum de 1 an, une disponibilité pour suivre le conjoint.

La demande de disponibilité du conjoint doit résulter d'un acte volontaire, directement lié à l'opération de réorientation de l'agent. L'agent réorienté doit avoir bénéficié de l'indemnité de mobilité géographique avec changement de domicile familial.

Cette mesure ne s'applique pas aux agents qui exerçaient leurs fonctions en Ile-de-France et qui sont réorientés dans cette même région géographique.

### 612 - Constatation du droit

La demande de disponibilité pour suivre le conjoint réorienté doit résulter d'un acte volontaire, directement lié à l'opération de réorientation de l'agent. L'agent réorienté doit avoir bénéficié de l'indemnité de mobilité géographique avec changement de domicile familial.

L'agent doit fournir au service cédant :

- la décision d'octroi de la disponibilité à son conjoint;
- la décision de réintégration de son conjoint.

Les différentes pièces justificatives évoquées ci-dessus devront être conservées pendant 3 ans par le service gestionnaire qui devra pouvoir les présenter à l'occasion d'un contrôle de l'URSSAF.

### 613 - Montant (cf. annexe 2)

Critères d'attribution	Montants en euros
Disponibilité pour suivre le conjoint réorienté	6 100 € (b) (d)

(b) Non versée si mobilité de l'agent est IDF vers IDF.

(d) L'indemnité est attribuée pour son montant global quel que soit le régime de travail du fonctionnaire qui prend la disponibilité.

### 614 - Paiement (cf. annexe 3)

Lorsque le fonctionnaire en disponibilité est réintégré dans un délai inférieur à un an, l'indemnité perçue devra être remboursée au prorata de la durée de disponibilité restant à courir.

## 7 - INDEMNITES ET AVANTAGES DIVERS

### 71 - MAINTIEN DE L'INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAIL NORMAL DE NUIT

BRH 2002 RH 10  
du 15.02.2002, § 6

#### Bénéficiaires et montant (cf. annexe 2)

Les agents , y compris les fonctionnaires stagiaires, réorientés en service de jour, bénéficient du maintien à taux plein pendant 18 mois et à 50 % pendant les 6 mois suivants des indemnités horaires pour travail normal de nuit qui leur étaient antérieurement allouées. Le bénéfice de ces indemnités prend fin au bout de 2 ans ou dès que l'agent reprend un travail de nuit.

Critères d'attribution	Montants en euros
Travail normal de nuit	(100 % x 18 m) + (50 % x 6 m)

#### Paiement (cf. annexe 3 au présent article)

Les modalités de paiement ainsi que les régimes social et fiscal applicables figurent en annexe 3.

#### Cumul

Le maintien de ces indemnités est cumulable avec l'indemnité de mobilité fonctionnelle, l'indemnité de mobilité géographique, l'indemnité de disponibilité pour suivre le conjoint reclassé ou l'allocation pour perte d'emploi du conjoint ainsi qu'avec l'indemnité pour frais de changement de résidence.

BRH 2002 RH 9  
du 15.02.2002, § 4

### 72 - INDEMNITE POUR FRAIS DE CHANGEMENT DE RESIDENCE

Les agents réorientés, délocalisés ou détachés auprès d'administrations ou établissements publics ont droit à la prise en charge de leurs frais de changement de résidence sans condition de séjour dans la résidence quittée.

Cependant, s'ils obtiennent satisfaction pour le département pour lequel ils formulaient des vœux, l'indemnité leur est versée avec l'abattement de 20 %.

Dans les conditions de l'espèce, l'indemnité pour frais de changement de résidence peut être également attribuée aux contractuels de droit privé.

Lorsque les agents à reclasser sont mutés dans une entité provisoire de surnombres autorisés (EPSA) et mis à disposition dans un établissement (cf. § 13 du présent chapitre), la date d'ouverture du droit à l'indemnité est celle de la mise à disposition et non celle de la mutation définitive. Le paiement est alors à la charge de chef de service prenant qui bénéficie de la mise à disposition, étant entendu que la distance à prendre en considération est celle comprise entre l'ancienne résidence administrative et celle de l'établissement de mise à disposition.

#### Cas particulier des agents occupant des fonctions de chef d'établissement

NDS 161 du 19.07.96

L'agent qui exerce les fonctions de chef d'établissement et qui bénéficie d'une CPA "regroupée" doit libérer son logement de fonction au profit de son successeur dès la fin de la période d'activité à temps complet.

Dans ce cas, il perçoit par anticipation l'indemnité de frais de changement de résidence à laquelle il aurait normalement eu droit à la date de mise à la retraite.

### **73 - PRÊT RELAIS POUR PERSONNEL EN SITUATION DE MOBILITE**

#### **A - Prêt relais pour l'acquisition d'une nouvelle résidence principale suite à une mobilité professionnelle**

##### **\* Personnels concernés**

Salarié en situation de mobilité professionnelle amené à vendre sa résidence principale pour en acquérir une nouvelle.

*\* est considéré comme entrant dans le champ de mobilité professionnelle le changement de résidence principale lié à un changement de lieu de travail, suite à une restructuration dans l'entreprise.*

*\* la nouvelle acquisition devra intervenir dans un délai de 1 an à compter de la date de mutation du salarié.*

##### **\* Caractéristique de l'aide**

La dépense finançable concerne le prêt relais pour le financement du coût généré par l'acquisition d'une nouvelle résidence principale avant la mise en vente du logement antérieure.

*Voir les conditions financières du prêt et la procédure au § 651 du chapitre PS-II.6 du présent Recueil.*

*S'adresser au GIC (149, rue de Grenelle - 75340 PARIS CEDEX 01).*

#### **B - Prêt relais pour le financement temporaire du coût supplémentaire résultant d'un changement de logement suite à une mobilité professionnelle**

##### **\* Personnels concernés**

Salarié en situation de mobilité professionnelle amené à changer de logement et à financer temporairement une double résidence ou un nouveau loyer supérieur de 20 % à l'ancien ;

*\* est considéré comme entrant dans le champ de mobilité professionnelle le changement de résidence principale lié à un changement de lieu de travail, suite à une restructuration dans l'entreprise.*

*\* la charge supplémentaire de logement devra intervenir dans un délai de 1 an à compter de la date de mutation du salarié.*

##### **\* Caractéristiques de l'aide**

La dépense finançable peut concerner 2 cas :

- la double charge de logement : le salarié acquitte un loyer et des remboursements d'emprunts immobiliers ou 2 loyers. Dans ce cas, l'avance porte sur tout ou partie du nouveau loyer hors charges,
- le nouveau loyer supérieur de 20 % à l'ancien.

*Voir les conditions financières du prêt ainsi que la procédure à suivre au § 652 du chapitre PS-II.6 du présent Recueil.*

*S'adresser au GIC (149, rue de Grenelle - 75340 PARIS CEDEX 01).*

**C - MOBILI PASS**

**Objet** : Subvention destinée à couvrir les dépenses engagées dans le cadre de la mobilité professionnelle.

BRH 2001 RH 47  
du 26.09.01 modifié par  
NDS n° 39 du 23.05.02

**\* Bénéficiaires**

Tous les salariés de La Poste, à l'exclusion des emplois saisonniers.

**\* Définition de la mobilité fonctionnelle**

Changement d'entreprise ou changement de lieu de travail à La Poste impliquant un changement de résidence, ou d'avoir une seconde résidence.

**\* Conditions d'octroi**

- Distance : 70 km entre l'ancienne résidence et la nouvelle.
- Délai pour présenter la demande : 6 mois à compter de l'embauche ou du changement du lieu de travail.
- Octroi de l'aide : pas plus d'une fois tous les deux ans.
- Droits ouverts : délais d'instruction d'un mois.
- Cumulable avec les aides prévues par le 1 % (double charge de logement, différentiel de loyer, prêt relais, LOCA-PASS, PASS-TRAVAUX, accession).

**\* Forme et montant**

Subvention débloquée sur justificatifs des dépenses engagées.

**\* Dépenses prises en charge**

- 6 mois de loyers et charges en cas de double charge de logement; Dans ce cas, le loyer pris en charge est celui du site d'accueil.
- dépenses connexes en cas de changement de logement.

*Sur le site de départ :*

Frais d'assistance à la mise en location ou à la vente du logement, frais et émoluments de notaire, frais de mainlevée d'hypothèque, indemnités de remboursement anticipé, des prêts immobiliers consécutives à la vente du logement, intérêts intercalaires de prêts relais.

*Sur le site d'accueil :*

Frais d'agence pour la recherche d'un logement locatif ou accession, frais d'établissement de contrats de bail, frais et émoluments de notaire, frais de montage de dossier financier pour l'acquisition d'un logement, charges d'emprunt correspondantes, frais d'assistance à l'installation dans le logement.

*Voir les procédures mises en oeuvre pour l'acquisition de cette subvention au chapitre PS II-6 du présent recueil.*

**D - Prêt accession à la propriété**

Pas de conditions de ressources pour les agents en mobilité.

*Voir les conditions financières du prêt ainsi que la procédure à suivre au chapitre PS II-6 du présent recueil.*



BRH 2002 RH 10  
du 15.02.2002, § 7

## 8 - LES REGLES DE CUMULS ENTRE LES INDEMNITES LIEES AUX REORIENTATIONS

Les indemnités peuvent être attribuées dans le respect des règles de cumuls suivantes :

	Indemnité de mobilité fonctionnelle	Indemnité de mobilité géographique	Allocation pour perte d'emploi définitive du conjoint	Allocation pour perte d'emploi temporaire du conjoint	Indemnité de disponibilité pour suivre le conjoint réorienté	Indemnité horaire pour travail normal de nuit
Indemnité de mobilité fonctionnelle	/	oui	oui	oui	oui	oui
Indemnité de mobilité géographique	oui	/	oui	oui	oui	oui
Allocation pour perte d'emploi définitive du conjoint	oui	oui	/	non	non	oui
Allocation pour perte d'emploi temporaire du conjoint	oui	oui	non	/	non	oui
Indemnité de disponibilité pour suivre le conjoint réorienté	oui	oui	non	non	/	oui
Indemnité horaire pour travail normal de nuit	oui	oui	oui	oui	oui	/

## ANNEXE 1

MESURES INDEMNITAIRES LIEES AUX  
REORIENTATIONS - PRINCIPES**Préambule**

*BRH 1997 RH 64  
du 20.06.97*

Le conseil d'administration de La Poste a décidé, en vertu de son domaine de compétence fixé notamment par le décret n° 92-1182 du 30 octobre 1992, la mise en place de mesures indemnitaires liées aux reclassements.

Ces indemnités ont pour but de faciliter la réorientation des personnels concernés par des réorganisations et de favoriser certains départs à la retraite et en cessation définitive d'activité.

**Rappel historique**

*NdS n° 160  
du 04.07.97*

A partir du 1<sup>er</sup> septembre 1997, les indemnités attribuées pour les sorties temporaires de fonction :

- indemnité de congé parental,
- indemnité de disponibilité pour élever un enfant,
- indemnité pour convenances personnelles
- l'allocation différentielle pour location d'un logement

sont supprimées.

En conséquence, les sorties de fonction à l'un des titres ci-dessus intervenant avant le 1<sup>er</sup> septembre 1997 peuvent être indemnisées dans les conditions prévues dans la NDS n° 161 du 19.07.96 classée dans les dossiers de principe à la rubrique PS-II.7.

Il est donc dûment précisé que les agents, qui ont eu un droit ouvert à l'une de ces quatre indemnités avant le 1<sup>er</sup> septembre 1997, continuent à en bénéficier jusqu'à l'extinction de leur droit tel qu'il a été défini au départ.

*BRH 2002 RH 10  
du 15.02.2002, annexe 1*

**Résolution du conseil d'administration du 27.05.1997**

« En application de l'article 5 du décret n° 90-1111 du 12 décembre 1990 portant statut de La Poste, le conseil d'administration décide :

- la mise en place de mesures indemnitaires d'accompagnement au bénéfice des personnels concernés par les réorganisations de services ou de structures de La Poste ;
- la création des indemnités suivantes en faveur des agents à reclasser :
  - . indemnité de mobilité fonctionnelle pour les agents qui sont amenés à changer de fonction,
  - . indemnité de mobilité géographique pour les agents qui subissent des contraintes nouvelles de trajet ou de domicile,
  - . allocation pour perte d'emploi du conjoint non fonctionnaire,
  - . indemnité de disponibilité pour le conjoint fonctionnaire d'un agent à reclasser,
  - . indemnité additionnelle de mobilité pour compenser la perte du logement de fonction pour les chefs d'établissement qui doivent quitter leur fonction,
- la création d'une indemnité de départ à la retraite pour les mères de trois enfants ou d'un enfant handicapé qui prennent une retraite anticipée après 15 ans de service accomplis (voir le chapitre PS.II-5 du présent recueil) ;
- la création d'une allocation de fin de carrière pour les agents qui, arrivent en fin de carrière, souhaitent cesser leurs activités et libèrent ainsi un poste ; (voir le chapitre PS.II-5 du présent recueil) ;
- donne pouvoir au président de définir les conditions d'application de ces nouvelles indemnités, après concertation avec les organisations professionnelles.
- ce dispositif sera le seul applicable dans le cadre des réorganisations de services ou de structures de La Poste dès que les modalités seront négociées et arrêtées ».

**REMARQUE :**

La loi n° 95-115 du 4 février 1995, d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire, a prévu l'exonération fiscale de certaines primes et indemnités attribuées aux agents publics et aux salariés à l'occasion du transfert hors de la région d'Ile-de-France des services de l'Etat (dans la limite de 6 860,21 €).

Ces dispositions sont applicables à La Poste et concernent l'indemnité de mobilité géographique, l'allocation pour perte d'emploi du conjoint et l'indemnité de disponibilité pour suivre le conjoint reclassé. Toutefois, il convient de préciser que cette exonération fiscale ne s'applique qu'aux agents qui suivent leur activité délocalisée hors d'Ile-de-France et ne concerne pas les agents reclassés dans un autre service après délocalisation.

## ANNEXE 2

LES CRITERES D'ATTRIBUTION  
ET LES MONTANTS DES INDEMNITES LIEES AUX REORIENTATIONS

Les critères d'attribution ainsi que les montants des indemnités sont négociés pour chaque projet en respectant le cadre fixé dans le tableau ci-dessous :

Critères d'attribution	Montants en euros
<b>I - Mobilité fonctionnelle (a) (montants maximums en euros)</b>	
A - Réorientation vers une fonction exercée dans une autre entité :	
1 - dans le même regroupement de fonctions :	
1a - fonction non majoritairement au contact du public ou fonction majoritairement au contact du public identique à la fonction initiale	0 €
1b - fonction de chef d'établissement ou fonction majoritairement au contact du public, différente de la fonction initiale	2 000 €
2 - dans un autre regroupement de fonction :	
2a - fonction administrative (siège, DT, DCN, départ.)	600 €
2b - fonction non majoritairement en contact avec le public en entité opérationnelle	1 300 €
2c - fonction de chef d'établissement ou fonction majoritairement au contact du public	3 000 €
B- Cas particulier	150 €
<b>II - Mobilité géographique (a)</b>	
1 - Mobilité géographique, <u>sans</u> changement de domicile familial et avec allongement trajet aller ou retour domicile - travail	
de 5 à 10 km ou de 10 à 15 mn	100 à 300 €
de 11 à 15 km ou de 16 à 30 mn	300 à 700 €
de 16 à 30 km ou de 31 à 45 mn	700 à 1 500 €
au-delà de 30 km ou de 45 mn	1 500 à 2 500 €
2 - Mobilité géographique <u>avec</u> changement de domicile familial lié à la réorientation et causé par un allongement substantiel des durées de trajet	5 000 € et 1 000 € en plus pour chaque enfant à charge avec un plafond à 10 000 €
3 - Cas particuliers	150 €
<b>III - Perte emploi définitive du conjoint salarié non fonctionnaire</b>	1750 € par trimestre (7 000 € maximum) (b) (c)
<b>IV - Perte emploi temporaire du conjoint salarié non fonctionnaire</b>	6 100 € (b) (d)
<b>V - Disponibilité pour suivre le conjoint réorienté</b>	6 100 € (b) (d)
<b>VI - Travail normal de nuit</b>	(100 % x 18 m) + (50% x 6 m)
<p>(a) Indemnité de mobilité fonctionnelle : Les montants, dont les maximums sont indiqués ci-dessus, sont négociés pour chaque projet au niveau local qui gère le projet labellisé en tenant compte notamment des spécificités du projet. Lorsque l'agent se réoriente vers un poste en ZUS ou vers certains postes difficiles à combler, les montants peuvent être majorés au maximum de 10%.</p> <p>Pour traiter certains cas particuliers, il peut être envisagé de verser une indemnité de mobilité fonctionnelle d'un montant de 150 € à l'exclusion de toute autre indemnité y compris pour mobilité géographique.</p> <p>Indemnités de mobilité géographique : Les montants compris dans les fourchettes ci-dessus sont négociés pour chaque projet au niveau local qui gère le projet labellisé en tenant compte notamment des spécificités du projet et des contraintes liées aux difficultés de transport. En cas de situation géographique exceptionnelle, les montants peuvent être majorés au maximum de 10%.</p> <p>Le mode de calcul le plus favorable à l'agent sera retenu (km ou mn).</p> <p>Pour traiter certains cas particuliers, il peut être envisagé de verser une indemnité de mobilité géographique d'un montant de 150 € à l'exclusion de toute autre indemnité y compris pour mobilité fonctionnelle.</p> <p>(b) Non versée si mobilité de l'agent est IDF vers IDF.</p> <p>(c) Indemnité limitée à 3 500 € si refus par conjoint d'une offre d'emploi correspondant aux critères préalablement acceptés.</p> <p>(d) L'indemnité est attribuée pour son montant global quel que soit le régime de travail de l'agent qui prend la disponibilité ou le congé sabbatique.</p>	

**ANNEXE 3**

**POUR INFORMATION :**  
**LES MODALITES DE PAIEMENT ET LES REGIMES SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES LIEES**  
**AUX REORIENTATIONS AU 1ER MARS 2002**

Toutes les indemnités liées aux réorientations sont versées sous forme d'indemnités éventuelles (application informatique IEV).

Indemnités	Agents	Indemnité versée par le :	CSG CRDS	Contribution solidarité	Cotisations SS	IRCANTEC	Impôt revenu
<b>Indemnité de mobilité fonctionnelle</b>	Fonctionnaires	Chef de service cédant de l'agent à réorienter	oui	oui			oui
	Contractuels	Chef de service cédant de l'agent à réorienter	oui	oui	oui	oui	oui
<b>Indemnité de mobilité géographique</b>	Fonctionnaires	Chef de service cédant de l'agent à réorienter	oui	oui			oui sauf (b)
	Contractuels	Chef de service cédant de l'agent à réorienter	oui	oui	oui	oui	oui sauf (b)
<b>Allocation pour perte d'emploi définitive du conjoint</b>	Fonctionnaires	Chef de service qui gère l'agent réorienté	non (a)	non (a)			oui sauf (b)
	Contractuels	Chef de service qui gère l'agent réorienté	non (a)	non (a)	non (a)	non (a)	oui sauf (b)
<b>Allocation pour perte d'emploi temporaire du conjoint</b>	Fonctionnaires	Chef de service cédant de l'agent à réorienter	non (a)	non (a)			oui sauf (b)
	Contractuels	Chef de service cédant de l'agent à réorienter	non (a)	non (a)	non (a)	non (a)	oui sauf (b)
<b>Indemnité de disponibilité pour suivre le conjoint réorienté</b>	Fonctionnaires	Chef de service cédant de l'agent à réorienter	non (a)	non (a)			oui sauf (b)
	Contractuels	Chef de service cédant de l'agent à réorienter (c)	non (a)	non (a)	non (a)	non (a)	oui sauf (b)
<b>Indemnité horaire pour travail normal de nuit</b>	Fonctionnaires	Chef de service cédant de l'agent à réorienter	oui	oui			oui dans la limite de 50%
	Contractuels	Chef de service cédant de l'agent à réorienter	oui	oui	oui	oui	oui dans la limite de 50%

(a) Cette indemnité n'est pas soumise à cotisations et contributions sociales car elle a le caractère de dommages et intérêts. **Néanmoins, il faut être en mesure de produire les justificatifs des dépenses engagées.**

(b) Sauf pour les agents qui suivent leur service délocalisé d'Ile-de-France vers la province dans la limite de 6 860,21 euros. Cette exonération fiscale ne concerne pas les agents réorientés dans un autre service après délocalisation (cf. loi 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire).

(c) Que son conjoint soit lui-même postier ou appartienne à une autre administration, établissement public ou collectivité locale. Le paiement est donc à la charge de La Poste.