



**DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES ET DES RELATIONS
SOCIALES
ECONOMIE RH ET RESSOURCES**

Destinataires

Tous services

Contact

Correspondants RH métiers

Tél :

Fax :

E-mail : Liste en fin de document

Date de validité

A partir du 01/01/2010

Part variable payée en 2010 au titre de l'année 2009 : principes généraux



Bulletin Ressources
Humaines

OBJET :

La présente décision, qui annule et remplace la décision n°2009-0015 du 20 janvier 2009 (BRH 2009-0015 du 20 janvier 2009), a pour objet de définir les principes généraux d'attribution et de paiement de la part variable au titre de l'année 2009 aux personnels occupant des fonctions de niveau II-3 à IV-A.

Elle sera complétée par des notes de service, émanant des directions de métiers et d'activités, précisant les modalités d'attribution et de répartition de la part variable pour leur domaine respectif.

REFERENCES :

Décision 510 du 3 avril 1995 (BRH 1995 RH14, page 123, repris au chapitre 2 du guide mémento – recueil PS II)

Décision n° 117-07 du 27 avril 2006 (BRH 2006 RH49)

Foucauld LESTIENNE



Part variable payée en 2010 au titre de l'année 2009 : principes généraux

Sommaire	Page
1. DEFINITION DE LA PART VARIABLE	3
2. BENEFICIAIRES DE LA PART VARIABLE	3
2.1 LES CADRES SUPERIEURS FONCTIONNELS DE NIVEAU IV.A	3
2.2 LES AGENTS DE LA CHAINE COMMERCIALE DU NIVEAU II.3 AU NIVEAU III.3 (LISTE DES FONCTIONS DEFINIE PAR LES NOTES DE SERVICE DES DIRECTIONS DE METIERS)	3
2.3 LES AUTRES PERSONNELS DU NIVEAU II.3 AU NIVEAU III.3	3
2.4 CAS PARTICULIERS	3
3. PROCEDURES D'ATTRIBUTION DE LA PARTICIPATION AU DEVELOPPEMENT	4
3.1 DECISION D'OCTROI	4
3.2 MONTANT ATTRIBUABLE	4
3.3 MONTANTS MAXIMA ATTRIBUABLES AU TITRE DE LA PARTICIPATION AU DEVELOPPEMENT DE LA POSTE POUR 2009.	5
3.4 CAS PARTICULIERS	6
4. CALENDRIER DES OPERATIONS	7

Part variable payée en 2010 au titre de l'année 2009 : principes généraux

1. DEFINITION DE LA PART VARIABLE

Il est rappelé que la part variable est composée de deux éléments :

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

La part variable vise à reconnaître la part contributive et l'implication de chaque encadrant dans le développement de La Poste. Ces éléments sont évalués dans le cadre de l'entretien d'appréciation de l'année.

Depuis 2007, il est introduit dans la participation au développement de La Poste une part liée au niveau d'atteinte de résultats collectifs, dénommée part collective.

Tous les personnels éligibles au dispositif de participation au développement bénéficient de l'introduction d'une part collective dans la part variable.

2. BENEFICIAIRES DE LA PART VARIABLE

Les personnels concernés sont les fonctionnaires, salariés et agents contractuels de droit public occupant des fonctions relevant des niveaux II.3 à IV.A, sous réserve de la connaissance d'un rattachement de poste à jour dans le système de gestion informatique.

2.1 LES CADRES SUPERIEURS FONCTIONNELS DE NIVEAU IV.A

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

2.2 LES AGENTS DE LA CHAÎNE COMMERCIALE DU NIVEAU II.3 AU NIVEAU III.3 (LISTE DES FONCTIONS DÉFINIE PAR LES NOTES DE SERVICE DES DIRECTIONS DE MÉTIER)

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

2.3 LES AUTRES PERSONNELS DU NIVEAU II.3 AU NIVEAU III.3

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

2.4 CAS PARTICULIERS

Les agents de la chaîne commerciale qui ont quitté ces fonctions au cours de l'année 2009, et les agents nommés en cours d'année 2009 sur des fonctions de la chaîne commerciale

Ils sont concernés :

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

Part variable payée en 2010 au titre de l'année 2009 : principes généraux

Les règles d'attribution de la participation au développement sont définies dans le paragraphe 34 ci-après.

Agents qui, en cours d'année, partent à la retraite ou bénéficient d'un dispositif d'aménagement de fin de carrière

Ils sont concernés par le dispositif de part variable.

Agents mis à la disposition des organisations professionnelles

Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont concernés par le dispositif de part variable.

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

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

Les chargés de fonction

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

3. PROCEDURES D'ATTRIBUTION DE LA PARTICIPATION AU DEVELOPPEMENT

3.1 DECISION D'OCTROI

La décision d'octroi de la participation au développement de La Poste est prise par le supérieur hiérarchique ayant reçu habilitation pour ce faire dans le cadre des décisions d'attributions définies par les directions de métiers. A défaut, il s'agira du supérieur hiérarchique de niveau N+2 de l'agent.

L'attribution se traduit par une notification de la décision définitive concernant l'attribution ou non de cette participation au développement.

La notification indique clairement le montant attribué au titre de la part collective, le montant attribué au titre de la part individuelle, et le montant restant à verser pour les agents qui ont perçu une avance à cette participation au développement sous la forme de commissionnement « occasionnel ou collectif ».

La part variable sera payée en un seul versement, et pour le montant global attribué.

3.2 MONTANT ATTRIBUABLE

Le montant de part variable attribué à chaque collaborateur est du ressort du manager dans le cadre de l'enveloppe qui lui est allouée, mais se compose obligatoirement de la part collective et de la part individuelle. La somme de la part collective et de la part individuelle attribuées ne peut dépasser le maximum autorisé.

Les maxima autorisés, différents selon le type de fonction exercée, sont indiqués au paragraphe 33 ci-après.

Si l'agent a occupé au cours de l'année 2009 des fonctions ayant des maxima autorisés différents, le maximum attribuable à l'agent sera proratisé selon la durée d'exercice de chaque fonction.

Pour les agents qui changent de fonction en cours d'année, et notamment ceux qui changent de métier, il appartient à leur chef de service de définir un montant de participation au développement de La Poste qui tienne compte des résultats et des performances

Part variable payée en 2010 au titre de l'année 2009 : principes généraux

collectives et individuelles sur chacune des fonctions exercées, et des montants proratisés attribuables pour chacune de ces fonctions.

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

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

Le montant attribué tient compte, le cas échéant, de la déduction du commissionnement occasionnel perçu au cours de l'année 2009, sauf pour ceux ayant exercé une fonction commerciale une partie de l'année 2009 (voir le paragraphe 34 « cas particuliers » ci-après).

3.2.1 La part collective

Elle est attribuée sur la base de l'atteinte d'un ou des objectif(s) collectif(s) déterminé(s) par chaque direction de métier. Son montant représentera, à résultats collectifs atteints, selon les fonctions exercées, de 20% à 33% de la part variable totale. En cas de dépassement des objectifs collectifs, la part collective pourra être majorée au maximum de +50% par rapport au niveau prévu en cas d'objectifs atteints. A l'inverse, en cas de non atteinte des objectifs collectifs, la part collective pourra être minorée au maximum de -50% par rapport au niveau prévu en cas d'objectifs atteints. Le choix des objectifs collectifs et du poids donné à la part collective est du ressort de chaque métier.

Dans une même entité, tous les agents occupant la même fonction se verront attribuer la même part collective.

3.2.2 La part individuelle

Elle est toujours liée à la performance individuelle de chaque agent déterminée dans le cadre de son entretien annuel d'appréciation.

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

3.3 MONTANTS MAXIMA ATTRIBUABLES AU TITRE DE LA PARTICIPATION AU DEVELOPPEMENT DE LA POSTE POUR 2009.

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

Part variable payée en 2010 au titre de l'année 2009 : principes généraux

Niveau	Fonction	Maximum individuel (en €)
IV.A	Quelle que soit la fonction de niveau IV-A occupée	15% de la rémunération annuelle de base (*)
III-3	Responsable Ligne de Production Autres fonctions	3 500 3 000
III.2	Toutes fonctions	3 000
III.1	Toutes fonctions	2 500
II.3	Toutes fonctions	2 000

(*) voir la définition de la rémunération de base dans la décision 166-05 du 15 juin 2007 (BRH2007 RH111)

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

3.4 CAS PARTICULIERS

Les agents de la chaîne commerciale qui ont quitté ou rejoint cette fonction au cours de l'année 2009

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

Par conséquent, le montant maximum pouvant leur être attribué est proratisé suivant la durée d'exercice de leur nouvelle fonction. Le montant du commissionnement qu'ils ont perçu du 1er janvier au 31 décembre 2009 au titre de leur précédente fonction n'est pas déduit de la somme qui leur sera allouée au titre de la part variable, partie part individuelle de la participation au développement.

Pour les personnels ayant occupé une fonction relevant de la chaîne commerciale dans le dernier semestre de l'année précédente et qui, de ce fait, ont perçu du commissionnement sur l'année 2009 au titre de leur ancienne fonction, seul le commissionnement perçu au titre de 2009 sera considéré comme avance sur la somme qui leur sera allouée au titre de la part variable.

Agents qui, en cours d'année, partent à la retraite ou bénéficient d'un dispositif d'aménagement de fin de carrière

Au 31 décembre de l'année 2009, même si l'agent ne figure plus dans les effectifs comptabilisés pour le calcul de l'enveloppe de la participation au développement de La Poste, il n'est pas exclu du bénéfice de la part variable. Il appartient au chef de service

Part variable payée en 2010 au titre de l'année 2009 : principes généraux

d'estimer le montant de participation au développement de La Poste à lui verser, en fonction du degré d'atteinte des objectifs et de la période d'activité réelle considérée.

Agents mis à la disposition des organisations professionnelles

La gestion des montants de part variable des agents mis à disposition du secteur syndical est basée sur la moyenne perçue par les postiers de même niveau et de même nature de fonction.

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

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

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

Les personnels de niveau II.3 à III.3 ayant touché du commissionnement « occasionnel ou collectif » durant l'année 2009

Ce commissionnement « occasionnel ou collectif » constitue une avance par rapport à la somme qui leur sera allouée au titre de la part variable. Le solde éventuel sera payé en participation au développement, dans la limite du maximum individuel fixé au chapitre 33.

4. CALENDRIER DES OPERATIONS

La part variable mise en paiement correspond aux résultats de l'année 2009. Le paiement pourra intervenir à compter de la paie d'avril 2010.

Les difficultés d'application que pourrait soulever la présente décision devront être signalées :

Entités	Contacts
Pour les entités relevant du métier Colis	DRH COLIPOSTE : helene.andre@laposte.fr
Pour les entités relevant du métier Courrier	DRHC : drhc.part-variable@laposte.fr
Pour les entités relevant du métier Services Financiers	DRH/DSF : suzanne.imperial-girault@laposte.fr
Pour les entités relevant du métier l'Enseigne	DELP : monique.maronne@laposte.fr
Pour les entités relevant du domaine Transverse	SGS : audrey.serra@laposte.fr