

Le Bulletin

des Ressources Humaines

LA POSTE 

année
2004

service
drhrs/erh
drrh/drcs

téléphone
01 55 44 24 22
01 55 44 27 45

document
RH 80
permanent

instruction du 16 août 2004

Création d'une compensation financière au bénéfice des fonctionnaires chargés de fonction

Référence : décision n° 1909 du 12 août 2004

Application : 1^{er} juin 2004

Par décision n° 1909 du 12 août 2004, le président de La Poste a décidé, en vertu de la délégation de pouvoir fixée par la résolution du conseil d'administration de La Poste du 26 septembre 2002, la création d'une indemnité de compensation financière de chargé de fonction.

La présente instruction a pour objet de porter cette création d'indemnité à la connaissance des personnels et d'en définir les modalités d'application pour les niveaux I.2 à IV.2.

annot. GM-RH

fiche tech.

classement

recueil

diffusion interne
à La Poste

PS II

PS II.3

B

sommaire

	Pages
1. Conditions d'attribution	547
11. Bénéficiaires	547
12. Situations concernées par la compensation	547
13. Rôle du supérieur hiérarchique dans la décision d'octroi de la compensation financière	548
2. Paiement de la compensation financière	548
21. Date d'effet et durée de l'indemnisation	548
211. Date d'effet	548
212. Durée de l'indemnisation	549
22. Montant de la compensation financière	549
23. Modalités de paiement	550

1. Conditions d'attribution pour les niveaux de fonction de I.2 à IV.2

Il est institué une indemnité intitulée « compensation financière de chargé de fonction », versée pendant deux ans maximum aux fonctionnaires placés sur une fonction de niveau supérieur au niveau de leur grade en attente de régularisation de leur situation par succès à un dispositif de promotion. Les services gestionnaires doivent ouvrir au moins un dispositif de promotion dans ce délai, afin que l'agent puisse réglementairement régulariser sa situation.

11. Bénéficiaires

Tous les fonctionnaires tenant un poste dont le niveau, de I.2 à IV.2, est supérieur au niveau cible de leur grade, dans la mesure où cette distorsion positive est exclusivement imputable à l'organisation ou la réorganisation des services de La Poste, dans les cas listés ci-dessous.

12. Situations concernées par la compensation

Le dispositif de compensation financière s'applique aux agents placés sur une fonction supérieure à leur niveau de grade⁽¹⁾ suite à :

- maintenance du poste,
- réorientation (opérations à labellisation locale ou nationale),
- distorsion admise dans le cadre de NDO ou RDM,
- appel à candidatures ouvert aux agents de niveau N-1 par rapport au niveau du poste proposé.

Le maintien du paiement de la compensation financière est lié à une tenue satisfaisante du poste par l'agent concerné qui sera appréciée par son supérieur hiérarchique tous les six mois.

Le refus d'un agent, qui remplit pourtant les conditions de candidature, de se présenter aux épreuves du dispositif de promotion lui permettant de régulariser sa situation est un motif d'interruption définitive du versement de l'indemnité.

⁽¹⁾ Cas particulier des fonctionnaires ayant conservé un grade de reclassement : bien entendu, ces agents ne peuvent être concernés que dans la mesure où la fonction occupée est supérieure d'au moins un niveau par rapport à celui auquel ils pouvaient prétendre lors de l'exercice du droit d'option vers un grade de classification. Ex : un inspecteur ne peut être concerné que s'il occupe un poste IV.1.

13. Rôle du supérieur hiérarchique dans la décision d'octroi de la compensation financière

Le déclenchement de la compensation est autorisé par le supérieur hiérarchique, à la date d'effet prévue au paragraphe 21 dès que les conditions d'attribution sont remplies. Bien entendu, l'indemnisation ne pourra être mise en œuvre que dès lors que la décision d'affectation en qualité de chargé de fonction aura été prise par le responsable du NOD et le système d'information mis à jour par la prise en compte de la nouvelle fonction occupée par l'agent.

Une ampliation de la décision d'affectation devra être conservée par l'UGRH et rester disponible, en vue de tout contrôle.

Le maintien des versements ultérieurs sera également soumis, tous les six mois, à l'avis du supérieur hiérarchique.

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 CIGAP, l'ampliation de la décision d'affectation et la validation du maintien de l'indemnisation pour les versements ultérieurs devront accompagner la feuille d'attachement.

En cas d'avis défavorable du supérieur hiérarchique sur la tenue du poste, le paiement de l'indemnité doit être interrompu, sans qu'il soit procédé toutefois, à la reprise des fractions déjà versées.

De plus, l'agent dont la tenue du poste fait l'objet d'un avis défavorable doit être informé au cours d'un entretien des motifs qui ont provoqué cette appréciation et de ses conséquences sur l'interruption définitive du versement de l'indemnité.

2. Paiement de la compensation financière

21. Date d'effet et durée de l'indemnisation

211. Date d'effet

La compensation prend effet le premier jour du mois suivant l'ouverture du droit.

La date d'ouverture du droit à compensation est constituée par :

- la création du présent dispositif pour les distorsions antérieures à cette date,

- la date de validation du poste sur un niveau supérieur (cas de maintenance) ou la date de prise effective du poste (cas de réorientation ou d'appels à candidatures), pour les distorsions postérieures à la création du dispositif.

212. Durée de l'indemnisation

La compensation aura lieu pendant une durée maximale de deux ans, pour autant que l'avis favorable du supérieur hiérarchique soit régulièrement obtenu tous les six mois.

Il est mis fin avant le terme des deux ans au paiement de la compensation :

- lorsque l'agent prend un poste de son niveau,

ou

- lorsque l'agent obtient une promotion qui met en adéquation son niveau de grade et son niveau de fonction,

ou

- lorsque l'agent qui remplit les conditions de candidature pour s'inscrire au dispositif de promotion *ad hoc* refuse de s'y présenter. Dans ce cas, la compensation prend fin à la date limite de dépôt des candidatures.

Lorsqu'un agent bénéficiaire de l'indemnisation prend un nouveau poste également en distorsion positive par rapport au niveau cible de son grade, il est mis fin à la compensation en cours et un nouveau dispositif de compensation lui est octroyé, à compter de sa date de nomination dans le nouveau poste.

22. Montant de la compensation financière

NIVEAU DE LA FONCTION TENUE	MONTANT MENSUEL DE L'INDEMNISATION	COMPENSATION VERSÉE POUR 3 MOIS
I.2	44 €	132 €
I.3	44 €	132 €
II.1	53 €	159 €
II.2	53 €	159 €
II.3	58 €	174 €
III.1	66 €	198 €
III.2	66 €	198 €
III.3	80 €	240 €
IV.1	93 €	279 €
IV.2	93 €	279 €

23. Modalités de paiement

Cette compensation est versée tous les trois mois, à terme échu, sous forme d'indemnités éventuelles (application IEV) ; elle est soumise à cotisations sociales et entre dans la base d'imposition sur le revenu des personnes physiques.

S'agissant d'indemnités servies de manière occasionnelle, les différents services porteront une attention particulière aux conditions d'ouverture des droits, à la mise à jour de la fonction exercée dans le système d'information, à l'obtention tous les six mois de l'avis favorable du supérieur hiérarchique, et à la correcte liquidation de l'indemnité.

Georges LEFEBVRE