

## SOMMAIRE

<b>1 - PRINCIPES DE CE NOUVEAU DISPOSITIF</b> .....	<b>2</b>
<b>2 - PERSONNELS CONCERNES</b> .....	<b>2</b>
<b>3 - DISPOSITIF</b> .....	<b>2</b>
31 - COMPLEMENT DE REMUNERATION (CDR) .....	2
311 - Définition .....	2
312 - Montants .....	3
3121 - Montants Classes I et II .....	3
3122 - Montants Classe III .....	3
313 - Modalités de versements .....	3
314 - Evolution des montants .....	4
315 - Evolution de la situation .....	4
32 - DIFFERENTIEL PERSONNEL DE COMPLEMENT DE REMUNERATION (DPCR) .....	4
321 - Définition .....	4
322 - Montants .....	5
323 - Modalités de versement .....	5
33 - INDEMNITE DE CARRIERE ANTERIEURE PERSONNELLE (ICAP) .....	5
331 - Définition .....	5
332 - Montants .....	5
333 - Modalités de versement .....	5
<b>4 - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE</b> .....	<b>6</b>
41 - LORS DE L'EMBAUCHE .....	6
42 - LORS DE LA PROMOTION .....	6
43 - CAS DES AGENTS REINTEGRES .....	6
44 - CAS PARTICULIER DES PERSONNELS OCCUPANT UNE FONCTION DE GROUPE A ET DETENANT TEMPORAIREMENT UN GRADE OU UN NIVEAU DE CONTRAT NON GROUPE A .....	6
45 - CAS PARTICULIER DES PERSONNELS PROMUS EN GROUPE A ET DETENANT TEMPORAIREMENT UNE FONCTION NON GROUPE A .....	6
<b>5 - INCIDENCE DES APPRECIATIONS ET ABSENCES</b> .....	<b>7</b>
<b>6 - ACTEURS ET INTERLOCUTEURS</b> .....	<b>7</b>
<b>ANNEXE</b> Modèle d'attestation .....	<b>8</b>

CORP-DRHRS-2015-0130  
du 02.06.15

Le 5 février 2015, La Poste et les organisations syndicales CGT, CFDT, CFTC CGC et UNSA ont signé un accord instituant un Complément de Rémunération à La Poste.

Par cet accord majoritaire, La Poste et ses partenaires sociaux ont souhaité simplifier et améliorer une partie significative de la rémunération des postiers.

En effet, le Complément Poste était un dispositif ancien et complexe qui a pu entraîner des incompréhensions et des interrogations pour certains postiers.

Il a donc été décidé de faire évoluer l'actuel Complément Poste vers un nouveau système :

- un Complément de Rémunération, identique pour tous selon le niveau de fonction. Son montant peut être revalorisé lors des négociations salariales annuelles,
- une Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle. Cette indemnité sera versée aux agents pour lesquels le montant du Complément Poste actuellement versé est supérieur au montant du Complément de Rémunération,
- un dispositif de maintien en cas de distorsion fonctionnelle suite à réorganisation ou reclassement pour raison de santé ou handicap.

Ces mesures seront mises en place à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015 pour les agents de classe I à III. Ainsi, à travers ces nouvelles indemnités qui remplacent le Complément Poste, chaque postier a la garantie de percevoir un montant au moins équivalent à son Complément Poste actuel.

## 1 - PRINCIPES DE CE NOUVEAU DISPOSITIF

Le Complément de Rémunération est une composante de la rémunération des agents de classe I à III. Il s'ajoute au salaire de base pour les salariés de droit privé ou au traitement indiciaire pour les fonctionnaires ou pour les contractuels de droit public, dès lors qu'ils occupent pleinement un poste de travail.

L'accord du 5 février 2015 vise à définir les règles de détermination du Complément de Rémunération. Cet accord, annule et remplace tous les textes antérieurs relatifs à l'ancien dispositif « Complément Poste » qui existait pour les classes I à III.

## 2 - PERSONNELS CONCERNES

Tous les personnels détenant un grade ou un niveau de contrat de niveau I-1 au niveau III-3 à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015 sont concernés. Sont donc visés tous les personnels de La Poste de ces niveaux dès lors qu'ils occupent pleinement un poste de travail quel que soit leur statut (fonctionnaires, salariés de droit privé et contractuels de droit public).

Les agents des Groupes A, B et C sont exclus du dispositif créé, quel que soit le niveau de fonction exercée (ainsi, les agents de grades CS ou niveau de contrat ICS ne sont pas concernés par le nouveau dispositif).

## 3 - DISPOSITIF

### 31 - COMPLEMENT DE REMUNERATION (CDR)

#### 311 - Définition

Le Complément de Rémunération est une indemnité qui est une composante de la rémunération des agents. Le montant du Complément de Rémunération est déterminé par référence au **niveau de fonction occupée**.

- Cas particulier : contractuels de droit public

En raison de l'absence de niveau de fonction déterminée pour cette catégorie de personnel, la règle suivante sera appliquée.

Grade de l'agent contractuel de droit public	Niveau de Complément de Rémunération attribuée par défaut
AXAS	Niveau I-2
AXDIS	Niveau I-2
AXBBSG	Niveau II-1
ACO2C	Niveau II-3

### 312 – Montants

#### 3121 - Montants Classes I et II

DECISION\_2023\_608  
du 22.03.23

Le complément de rémunération créé par l'accord social du 5 février 2015 est augmenté de 3,50 % au 1<sup>er</sup> juillet 2023 et ses montants s'établissent comme suit à cette date :

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1 <sup>er</sup> octobre 2022 en €	Valeur Annuelle Brute au 1 <sup>er</sup> juillet 2023 en €	Salariés		Fonctionnaires	
			part mensuelle	part biannuelle	part mensuelle	part biannuelle
I-2	1 793,64	<b>1 856,42</b>	93,54	367	93,54	367
I-3	1 884,42	<b>1 950,37</b>	101,36	367	101,36	367
II-1	1 873,89	<b>1 939,48</b>	100,36	367	100,46	367
II-2	2 068,71	<b>2 141,11</b>	178,43		117,26	367
II-3	2 206,00	<b>2 283,21</b>	190,27		190,27	

Les valeurs sont exprimées avec deux chiffres après la virgule.

La mesure s'appliquera également aux personnels fonctionnaires des classes I et II.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, la valeur mensuelle du complément de rémunération est le douzième de la valeur annuelle.

#### 3122 - Montants Classe III

DECISION\_2023\_608  
du 22.03.23

Le complément de rémunération créé par l'accord social du 5 février 2015 est augmenté de 3,50% au 1<sup>er</sup> juillet 2023 et ses montants s'établissent comme suit à cette date :

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1 <sup>er</sup> octobre 2022 en €	Valeur Annuelle Brute au 1 <sup>er</sup> juillet 2023 en €	Salariés	Fonctionnaires
			part mensuelle	part mensuelle
III-1	2 406,45	<b>2 490,68</b>	207,56	207,56
III-2	2 440,06	<b>2 525,46</b>	210,46	210,46
III-3	2 603,91	<b>2 695,05</b>	224,59	224,59

Les valeurs sont exprimées avec deux chiffres après la virgule.

La mesure s'appliquera également aux personnels fonctionnaires des classes III.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, la valeur mensuelle du complément de rémunération est le douzième de la valeur annuelle.

### 313 - Modalités de versements

Le Complément de Rémunération est versé au prorata du temps d'activité d'un agent considéré comme à temps plein. Concernant l'incidence du temps partiel, le Complément de Rémunération obéit, pour un salarié, aux mêmes règles que son salaire de base et pour un fonctionnaire ou un contractuel de droit public aux mêmes règles que son traitement indiciaire.

### *Fonctionnaires*

Le Complément de Rémunération est versé par douzième chaque mois pour les personnels occupant **une fonction de niveau II-3 à III-3**. Ainsi, contrairement à l'ex-Complément Poste, il n'est plus déterminé par le grade de l'agent.

Pour les personnels occupant une fonction de niveau I-1 à II-2, il est versé sous forme de deux versements biannuels, la fraction restante étant versée, par douzième, mensuellement.

Les versements biannuels sont effectués en février de l'année en cours pour les droits nés au premier semestre de l'année en cours et en septembre de l'année en cours pour les droits nés au second semestre de l'année en cours. Ces modalités de versement correspondent à celles de l'ex-Complément Poste.

### *Contractuels de droit public*

Ils se voient attribuer le Complément de Rémunération selon les mêmes modalités que les fonctionnaires (cf. § 312 ci-avant).

### *Salariés de droit privé*

Le Complément de Rémunération est versé par douzième chaque mois pour les personnels occupant **une fonction de niveau II-2 à III-3**.

Pour les personnels occupant une fonction de niveau I-1 à II-1, il est versé sous forme de deux versements biannuels, la fraction restante étant versée, par douzième, mensuellement.

Les versements biannuels sont effectués en septembre de l'année en cours pour les droits nés au premier semestre de l'année en cours et en février de l'année suivante pour les droits nés au second semestre de l'année en cours. Ces modalités de versement correspondent à celles de l'ex-Complément Poste.

## **314 - Evolution des montants**

L'évolution des montants définis plus haut sera déterminée dans le cadre de la négociation salariale annuelle. A défaut d'accord, ces montants pourront être révisés par décision unilatérale de La Poste.

L'appréciation de l'agent n'aura pas d'incidence sur le montant du Complément de Rémunération.

## **315 - Evolution de la situation**

Lors des changements de niveau de la fonction occupée, le Complément de Rémunération sera automatiquement mis à jour que ce soit à la hausse comme à la baisse.

# **32 - DIFFERENTIEL PERSONNEL DE COMPLEMENT DE REMUNERATION (DPCR)**

## **321 - Définition**

Le Différentiel Personnel de Complément de Rémunération vise à permettre le maintien du niveau global de rémunération dans certains cas de prise d'une fonction de niveau inférieur.

Postérieurement, à la phase de création du Complément de Rémunération, si un agent est positionné sur **une fonction de niveau inférieur** suite aux 2 cas suivants :

- reclassement pour raison de santé ou handicap,
- repositionnement temporaire suite à réorganisation ne permettant par la prise d'un poste de son niveau,

son Complément de Rémunération sera porté au niveau de la nouvelle fonction. Il percevra en outre, un Différentiel Personnel de Complément de Rémunération.

Si un agent décide de lui-même d'exercer une fonction de niveau inférieur, aucun différentiel ne sera créé. Il sera alors positionné sur le Complément de Rémunération de

la nouvelle fonction occupée. L'agent devra rédiger un écrit dans ce sens dans lequel sera mentionné la parfaite connaissance. Ce dernier devra être archivé dans son dossier de personnel.

### **322 - Montants**

Ce Différentiel Personnel de Complément de Rémunération est calculé par différence entre l'ancien Complément de Rémunération du niveau de fonction supérieur et le Complément de Rémunération du nouveau niveau de fonction tenue par l'agent.

### **323 - Modalités de versement**

Les situations de reclassement pour raisons de santé ou handicap ou de repositionnement temporaire suite à réorganisation justifiant du maintien du niveau de complément de rémunération devront être validées et formalisées par écrit par le chef de service et archivées dans le dossier de personnel (voir [ANNEXE](#)).

Ce Différentiel Personnel de Complément de Rémunération sera régi par les mêmes règles que le Complément de Rémunération. Propre à chaque agent, il sera réduit à due concurrence du gain de Complément de Rémunération obtenu lors d'une progression ultérieure du niveau de fonction. Ce différentiel sera supprimé lorsque l'agent sera positionné sur un niveau supérieur ou égal à son niveau d'origine.

## **33 - INDEMNITE DE CARRIERE ANTERIEURE PERSONNELLE (ICAP)**

### **331 - Définition**

Dans le cadre de la mise en œuvre du Complément de Rémunération, les agents dont le montant annuel du Complément Poste est supérieur au montant annuel du Complément de Rémunération se verront attribuer une Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle. Celle-ci permet le maintien à titre personnel du montant du Complément Poste acquis avant la date d'attribution du Complément de Rémunération. Cette partie indemnitaires est héritée notamment de la perte antérieure de dispositifs de primes et indemnités.

### **332 - Montants**

Le montant annuel initial est déterminé pour chaque agent à la date de création du Complément de Rémunération, par la différence, si elle est positive, résultant du montant annuel total brut de l'actuel Complément Poste moins le montant annuel total brut du nouveau Complément de Rémunération.

### **333 - Modalités de versement**

Ce montant sera payé mensuellement en 12 fractions égales.

L'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle est versée au prorata du temps d'activité d'un agent considéré comme à temps plein.

Concernant l'incidence du temps partiel, l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle d'un salarié obéit aux mêmes règles que son salaire de base et celle d'un fonctionnaire ou d'un contractuel de droit public aux mêmes règles que son traitement indiciaire.

L'appréciation de l'agent n'aura pas d'incidence sur le montant de l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle.

Ce montant propre à chaque agent évoluera et il sera réduit pour chacun à due concurrence du gain de Complément de Rémunération obtenu par l'agent lors d'une progression du niveau de fonction. Pour les personnels bénéficiant du Différentiel Personnel de Complément de Rémunération défini au § 32, la réduction de l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle ne pourra intervenir qu'à l'issue de la disparition du dit différentiel.

## 4 - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

### 41 - LORS DE L'EMBAUCHE

A l'embauche, un agent perçoit le Complément de Rémunération correspondant à son niveau de fonction.

### 42 - LORS DE LA PROMOTION

Seul le changement de niveau de fonction entraîne le changement de rémunération.

Les promotions non fonctionnelles ne donnent donc pas de droit à une évolution du Complément de Rémunération.

### 43 - CAS DES AGENTS REINTEGRES

Si, au retour d'une période de détachement, disponibilité... ou de suspension de contrat de travail ne donnant pas lieu à rémunération, l'agent est réintégré sur une fonction de :

- niveau égal à celui détenu avant son départ

Il se verra attribuer le Complément de Rémunération du niveau de fonction tenue en vigueur et l'éventuelle Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle détenue avant son départ.

- niveau inférieur à celui détenu avant son départ,

Il se verra attribuer un Complément de Rémunération du niveau de la fonction nouvellement tenue. Ce dernier sera complété d'un Différentiel Personnel de Complément de Rémunération, si le motif de ce changement de niveau de fonction est soit « reclassement pour raison de santé ou handicap » soit « repositionnement temporaire suite à réorganisation ne permettant par la prise d'un poste par l'agent de son niveau ».

S'il avait eu une Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle lors de l'initialisation, cette dernière lui est maintenue.

- niveau supérieur à celui détenu avant son départ,

Il se verra attribuer le Complément de Rémunération du niveau de fonction tenue et le cas échéant, une nouvelle Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle (celle détenue avant son départ diminuée de l'accroissement de Complément de Rémunération).

### 44 - CAS PARTICULIER DES PERSONNELS OCCUPANT UNE FONCTION DE GROUPE A ET DETENANT TEMPORAIREMENT UN GRADE OU UN NIVEAU DE CONTRAT NON GROUPE A

Dans l'attente de leur nomination en Groupe A, ces personnels conservent d'une part, leur grade ou niveau de contrat et d'autre part, le Complément de Rémunération correspondant à la fonction détenue avant l'accès à une fonction Groupe A.

### 45 - CAS PARTICULIER DES PERSONNELS PROMUS EN GROUPE A ET DETENANT TEMPORAIREMENT UNE FONCTION NON GROUPE A

Dès leur nomination en Groupe A (comme ICS ou CS), ils sortent du champ d'application du Complément de Rémunération. Ainsi, ils bénéficieront lors de leur promotion y compris s'ils ne tiennent pas encore une fonction de Groupe A, d'un salaire de base ICS majoré de l'effet promotion ou d'un Traitement Indiciaire issus des tableaux de correspondance et d'un **Complément Poste** Groupe ABC majoré de l'effet promotion.

## 5 - INCIDENCE DES APPRECIATIONS ET ABSENCES

L'appréciation de l'agent n'aura pas d'incidence sur le montant du Complément de Rémunération, de l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle ou du Différentiel Personnel de Complément de Rémunération.

En cas d'absence, le Complément de Rémunération, l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle et le Différentiel Personnel de Complément de Rémunération obéissent aux mêmes règles que le salaire de base pour les salariés de droit privé. Pour les fonctionnaires, en cas d'absence, le Complément de Rémunération est régi par les règles de l'entreprise prises notamment en application du statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Au jour de l'accord il s'agit des dispositions du BRH CORP-DRHRS-2011-0040 du 10 février 2011. Ces règles internes ne sont pas intégrées à l'accord. Pour les contractuels de droit public, en cas d'absence, le Complément de Rémunération est régi par les règles de l'entreprise. Au jour de l'accord, il s'agit des dispositions du BRH CORP-DRHRS-2015-0154 du 6 juillet 2015. Ces règles internes des BRH ne sont pas intégrées à l'accord.

## 6 - ACTEURS ET INTERLOCUTEURS

Les Responsables RH de chaque branche portent la communication du nouveau dispositif. Ils sont garants des informations transmises dans les délais aux CSRH pour tout ce qui concerne les mises à jour des niveaux de fonction, ainsi que les motifs afférents et documents obligatoires à mettre dans les dossiers de personnel (promotion, reclassement pour inaptitude...).

La DSI centrale met en œuvre les règles de gestion dans les systèmes d'information RH afin que les calculs soient réalisés automatiquement. Les CSRH n'ont donc pas à intervenir pour la détermination des nouveaux éléments de rémunération précédemment définis, que ce soit lors de l'initialisation, comme lors des changements de situation.

## ANNEXE

### MODELE D'ATTESTATION

A établir en double exemplaire  
(un direction - un agent)

A CLASSER AU DOSSIER DE PERSONNEL

La Poste de .....  
Adresse .....  
NOD :  
CSRH :  
Madame / Monsieur...

Adresse...

A ....., le .....

Madame / Monsieur,

Votre positionnement sur la fonction de ..... (Niveau de fonction XX-X) à la date du XX/XX/XX, inférieur à celui détenu jusqu'alors, est justifié par le motif suivant :

- reclassement pour raison de santé ou handicap,
- repositionnement temporaire suite à réorganisation ne permettant par la prise d'un poste de son niveau,
- autres motifs (à préciser)  
(cocher la mention utile)

Cette attestation est conservée dans votre dossier de personnel afin de servir de justificatif à votre situation comme le prévoit le BRH .... du ... mai 2015 pris en application de l'accord portant création du Complément de Rémunération du 5 février 2015.

Veillez agréer, Madame / Monsieur, nos salutations distinguées.

*Nom et qualité du signataire (Responsable ou son représentant ayant reçu délégation)*

*(Signature)*

Je reconnais avoir eu connaissance des impacts de mon changement de niveau de fonction sur ma rémunération.  
(porter la mention manuscrite « lu et approuvé » par l'agent)

Nom, Prénom, Identifiant RH  
*Date et signature*