

**Conditions et modalités de mise en œuvre
de la prime d'équipe Distribution pour l'année 2014**

La prime d'équipe Distribution pour 2014 s'inscrit dans une totale continuité de 2013. L'an dernier des modifications avaient été portées pour tenir compte d'une décentralisation plus marquée dans le choix des indicateurs tout en affirmant des principes et des repères nationaux.

Les modalités restent révisables d'une année sur l'autre même si le choix pour 2014 est la consolidation et la stabilité des règles.

La présente note vise à préciser les conditions et modalités de sa mise en œuvre pour l'année 2014 et pour un paiement en 2015.

1. Les principes

2. Les personnels concernés

3. Indicateurs

4. Détermination de la prime

4.1. Montant

4.2. Paiement

5. Cas particuliers

6. Information sur les régimes sociaux et fiscaux

6.1. Régime social et fiscal

6.2. Droits à la retraite

7. Annexes

La prime d'équipe est un outil collectif de management et de reconnaissance qui permet d'intégrer les priorités du Courrier en choisissant des indicateurs sur les trois axes du développement, la vie au travail et de la performance.

De par ses modalités d'application, cette prime traduit également la volonté du Courrier de développer une mise en œuvre plus décentralisée garantissant les principes nationaux de cohérence et d'équité.

1. Les principes

La prime d'équipes récompense le travail en équipe réalisé par les personnels affectés à l'activité Distribution.

L'octroi de la prime est fonction des résultats réalisés l'année précédente au regard des objectifs fixés.

Les résultats de l'équipe sont mesurés sur trois indicateurs en lien avec les 3 axes de la Réinvention du Courrier pour tous les établissements

Chaque membre de l'équipe percevra le même montant, corrigé par la prise en compte des cas particuliers détaillés au point 5.

2. Les personnels concernés

Sont concernés tous les agents du Courrier effectuant des activités de distribution et affectés dans les équipes à la distribution, telles que définies initialement dans le projet Facteur d'Avenir.

3. Les indicateurs

La fixation des indicateurs fait suite à une phase de concertation locale avec l'encadrement de l'Etablissement et avec les membres de l'équipe.

Les Directeurs d'Etablissement auront à choisir 3 indicateurs comptant **pour 33% chacun (sauf celui sur la vie au travail comptant pour 34%)**.

Les 3 indicateurs seront à choisir dans les listes en lien avec les 3 axes de la réinvention du Courrier (axes Développement, Vie au travail et Performance) données en annexe.

1 indicateur sera défini sur chacun des 3 axes.

Les indicateurs peuvent être différents d'une équipe à l'autre. De même, pour un même indicateur, les objectifs de deux équipes peuvent être différents.

Le Directeur d'Etablissement doit valider les indicateurs et objectifs de chaque équipe en fonction des enjeux locaux.

4. Détermination de la prime

La prime fait l'objet d'une trimestrialisation. Aussi, les critères et les objectifs des 4 trimestres sont définis en début d'année pour chacune des équipes.

Compte tenu de la saisonnalité de certains critères, les objectifs pour un même indicateur pourront varier d'un trimestre à l'autre.

Une réactualisation des objectifs peut être réalisée, si nécessaire, à l'initiative du Directeur d'Etablissement et de l'encadrement, dès lors qu'un certain nombre d'évènements, ayant un impact direct sur les résultats de l'équipe, le justifient.

Conformément à la formation Management de la Performance avec la Prime d'Equipe (code 5297), le suivi, la communication et l'affichage des résultats des indicateurs **de chacune des équipes** par rapport aux objectifs, sont réalisés au sein de l'Etablissement. Le calcul de l'atteinte des objectifs se fait au trimestre. Il définit le montant de la prime attribué par le Directeur d'Etablissement aux agents de chaque équipe et pour chacun des 4 trimestres, indépendamment des éléments pouvant en impacter le montant mis en paiement individuellement et définis au point 5.

4.1. Montant

En année pleine, le montant de la prime annuelle pourra varier de 0 à 300 € en fonction des seuils de déclenchement définis pour les équipes et jusqu'à 450 € en cas de sur performance.

Trois seuils de déclenchement à l'initiative du manager sont à fixer par objectif :

Seuil bas => coefficient 0,8

Seuil standard => coefficient 1

Seuil haut => coefficient 1,2

Quatre niveaux d'attribution sont possibles :

Niveau d'atteinte du résultat	Montant cible à l'année	Montant cible au trimestre
Résultats < seuil bas	0 €	0 €
Résultats ≥ seuil bas et < seuil standard	150 €	37.5 €
Résultats ≥ seuil standard et < seuil haut	300 €	75 €
Résultats = seuil haut	450 €	112.5 €

4.2. Paiement

Le paiement de la prime est annuel et effectué en début d'exercice suivant l'exercice de référence par le Directeur d'Etablissement.

Le montant global de la prime est la somme des primes calculées sur chacun des trimestres pondéré par l'appréciation (voir § 5).

La prime est versée à concurrence du temps de travail effectué au sein de l'équipe, exception faite des cas particuliers cités dans le paragraphe 5.

La DOTC s'assure que le montant global des primes à verser par établissement est en cohérence avec le niveau de réalisation des critères de détermination de la prime et la performance globale réalisée par l'établissement ainsi qu'avec les éléments d'ordre individuel pouvant en affecter le montant.

La prime d'équipe sera mise en paiement sur le code n° 7690 ou 8 BA.

5. Cas particuliers :

Les cas particuliers sont les suivants :

- Les agents n'ayant pas passé l'année complète dans l'équipe, percevront la prime d'équipe à la distribution au prorata du nombre de jours travaillés au cours de l'année dans l'équipe.
- Les CDI et CDD sont éligibles à la prime d'équipe s'ils ont travaillé 3 mois consécutifs au sein d'un établissement et ont été rattachés pendant ces 3 mois à une ou plusieurs équipes. Ils ne doivent plus être nécessairement présents lors du paiement de la prime pour en bénéficier.
- Les agents travaillant à temps partiel, percevront la prime proportionnellement à leur temps de travail dans l'équipe.
- Les agents ayant effectué des remplacements au sein de plusieurs équipes, percevront la prime au prorata de leur taux de rattachement à ces équipes au cours de l'année considérée.
- Une absence irrégulière dans l'année entraîne la suppression de la prime.
- L'impact de l'appréciation est le suivant : les agents appréciés D seront exclus du paiement de la prime. Les agents appréciés A verront le montant de la prime minoré de 50%, sauf cas particuliers des débutants notés A lors de leur première année d'activité pour lesquels l'impact sur la prime sera neutralisé.

6. Information sur les régimes sociaux et fiscaux

6.1. Régime social et fiscal

Cette prime imposable est soumise aux cotisations en vigueur.

6.2. Droits à la retraite

- Pour les salariés, la prime est soumise à cotisation retraite et ouvre donc des droits à due proportion.
- Pour les fonctionnaires, la prime est prise en compte pour le calcul de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique.

7. ANNEXE

Les indicateurs

1 indicateur est à choisir dans **chacune des 3 listes** en lien avec les axes de la réinvention du Courrier.

1^{er} Axe

Développement

- Taux de réclamations par équipe
- Taux de rétablissement réexpédition
- Apport et réalisation de Chiffres d'Affaires
- Taux d'instance LR
- Taux d'instance Colis
- Taux de réalisation des prestations dans les délais contractualisés

2^{ème} Axe

Vie au Travail

- Respect des consignes de sécurité (port des EPI, casques etc.)
- Mise en œuvre des bons gestes et postures (dépôts/relais, utilisation des matériels de manutention etc.)
- Diminution du nombre d'accidents de travail ou de service
- Nombre de fiches Savoir-Faire maîtrisées
- Entraide entre les équipes
- 1 formation par an et par agent

3^{ème} Axe

Performance

- Nombre de tournées à découvert
- Taux de restes
- Evolution du nombre de BAL normalisées
- Nombre de bordereaux de collecte remontés
- Diminution du nombre de PDI à 0 sur voies numérotées
- Description de tous les PDI IP dans la base GEOPOINTS
- Nombre de PDI décrits dans GEOPOINTS