

# CDSP

## Evolution de la Prime d'équipe

### PPDC/PDC/Îlots 2020

BRANCHE SERVICES-COURRIER-COLIS  
DDIOOP/DODT/DRHRS  
C2- Diffusion restreinte 19/12/2019



LA POSTE

# Les évolutions de la prime d'équipe en 2020

- **Extension de la prime d'équipe aux agents courriers** (C&R, préparateurs, cabine, manutentionnaire, départ) et aux AOC, soit ~+10 000 pers

Avec un montant de référence de 300€ (max 450€)

- **Revalorisation de 50% des montants cibles de la prime pour les populations éligibles jusque là** (tous facteurs, encadrants de proximité)

Avec un montant de référence passant de 300€ à 450€ (max. 670€ vs 450€)

- **Prise en compte du présentéisme** avec dégressivité du montant de la prime au-delà de 2 périodes d'absences (\*cf. annexe) et 6 jours par an.

- **3 indicateurs nationaux** représentant 60% de la prime et 2 indicateurs locaux à la main des établissements représentant 40% de la prime.

- **Définition des indicateurs par famille d'activité :**

- Facteur avec TE (tournées Mixte ou lettre ou Colis)
- Préparateurs (\*)
- C&R (\*)
- Cabine(\*)

*\*si possibilité de faire une équipe*



# Conditions d'éligibilité et notion d'équipe

1. Faire partie d'une PPDC, PDC, îlots
2. Etre fonctionnaire, agent droit public, CDI, CDD, contrat intérimaire.
3. Avoir au moins 3 mois d'activité consécutifs sur l'établissement.
4. Appartenir à une équipe (cf définition ci-contre), décrite dans GA et l'outil de gestion de la prime d'équipe E-prime
5. Etre positionné dans le SI RH sur une fonction éligible :
  - ✓ *Facteurs, Facteurs Polyvalents, facteurs Guichetier, facteurs Qualité, Facteur d'Equipe, Facteur de Secteur, FSE etc..*
  - ✓ *RE, ROP, encadrant, CCD...*
  - ✓ *AOC*
  - ✓ *Agent courrier*
6. Avoir des **objectifs collectifs** à la maille équipe, prédéfinis et suivis (mois/ trimestre)
7. **Ne pas percevoir le bonus qualité** prévu pour les agents réalisant « la livraison du soir », ceux-ci restant éligibles au bonus qualité (cf Accord Facteur 2017)

**L'équipe est définie par un collectif de travail composé de personnes :**

**- ayant mis en place des modalités d'organisation et de fonctionnement générant de l'entraide favorisant une auto-régulation.**

*Cette entraide au sein de l'équipe permet d'absorber les aléas conjoncturels au service du Client*

**- partageant des objectifs communs**



# Les modalités génériques de la prime d'équipe 2020

**T1= 25 %**

Indicateurs

3 Nationaux  
60%

2 Locaux  
40%

**T2= 25%**

Indicateurs

3 Nationaux  
60%

2 Locaux  
40%

**T3 = 25%**

Indicateurs

3 Nationaux  
60%

2 Locaux  
40%

**T4 = 25%**

Indicateurs

3 Nationaux  
60%

2 Locaux  
40%

**X**

Effets:

- Présentéisme
- Notation
- AI
- Quotité

**=**

**Montant  
individuel  
de la prime  
d'équipe**



**Versement  
Annuel en  
N+1**

Le montant cible pour chaque agent est calculé au trimestre, selon les résultats de l'équipe.

La somme des montants trimestriels sert de base sur laquelle s'appliquent les effets individuels annuels (quotité, présentéisme, notation, AI)



**Communication mensuelle et trimestrielle**



# Les modalités génériques de la prime d'équipe 2020 pour les managers éligibles et les facteurs multi-équipes

**1<sup>er</sup> T = 25 %**

Moyenne pondérée de la prime des équipes de rattachement



**2<sup>ème</sup> T= 25%**

Moyenne pondérée de la prime des équipes de rattachement



**3<sup>ème</sup> T= 25%**

Moyenne pondérée de la prime des équipes de rattachement



**4<sup>ème</sup> T= 25%**

Moyenne pondérée de la prime des équipes de rattachement



Effets:

- Présentéisme
- Notation
- AI
- Quotité



**Montant individuel de la prime d'équipe**



**Versement Annuel en N+1**

**Prime Cible Encadrant (RE,Rop, RCCD):** ((Nombre d'agents de l'équipe 1 X par le montant de la prime de l'équipe 1) + (Nombre d'agents de l'équipe 2 X par le montant de la prime de l'équipe 2))/par le nombre total d'agents encadrés par le Rop /RE. C'est sur cette base qu'on applique effets individuels annuels

**Prime Cible FActeurs « multi » équipe (FSE, FP):** moyenne au prorata temporis de la prime des équipes. C'est sur cette base qu'on applique effets individuels annuels.

**Prime AOC :** taux moyen d'atteinte des objectifs par les équipes + effets individuels annuels

11/12/2019

7



## Les montants 2020 de la prime d'équipe

Niveau d'atteinte du résultat	Montant cible à l'année 2020		Montant cible pour chaque trimestre 2020	
	Fonctions nouvellement éligibles	Fonctions éligibles en 2019	Fonctions nouvellement éligibles	Fonctions éligibles en 2019
Inférieur au seuil bas (0,8)	0 €	0€	0 €	0€
Entre seuil bas (0,8) et seuil standard (1)	150 € (0 en 2019)	225 € (150€ en 2019) → +50%	37,5 €	56,25 €
Entre seuil standard (1) et seuil haut (1,2)	300 € (0 en 2019)	450 € (300 en 2019) → + 50%	75 €	112,5 €
Egal ou supérieur au seuil haut (1,2) équivalent à surperformance	450 € (0 en 2019)	670 € (450€ en 2019) → +49%	112,5 €	167,5 €



# Fixation des objectifs et indicateurs : cadrage

- L'indicateur doit être **en cohérence avec les priorités nationales et le contrat d'objectifs de l'établissement.**
- Idéalement, les indicateurs doivent être mesurables **à la maille équipe et au maximum extrait à partir d'un SI** fournissant un résultat au QL (pour pouvoir consolider le résultat à l'équipe)
- Si les indicateurs relèvent **du déclaratif**, la **preuve du résultat** doit pouvoir être apportée (photo, document de formalisation...) pour valider le niveau d'atteinte.  
*Exemple : taux de MAJ des cahiers de tournée -> Envoi de photos des BI/mois*
- Les indicateurs doivent avoir **une définition connue et partagée par tous**, la source d'information et les éléments de preuve doivent, également, être prédéfinis.

## Les niveaux d'objectifs doivent :

- Etre atteignable en respectant le standards, tout en marquant une démarche de progrès et d'amélioration au sein de l'équipe (vs année N-1)
- ne peuvent être inférieurs aux objectifs de la DEX/Etablissement pour le seuil haut



# 3 Indicateurs Nationaux comptant pour 60%, à sélectionner dans une liste et valables pour l'année (1 par Axe)

	FACTEURS	AGENTS COURRIER PREPARATION, TRI, CABINE	AGENTS COURRIER COLLECTE REMISE
	1 indicateur par Axe à sélectionner dans les listes ci-dessous		
AXE Engagement 20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IGF (nb j/ag)</li> <li>- Taux de fréquence ATA (ou nb ATA)</li> <li>- Nombre de tournée avec cahier de tournée renseigné (preuves par photos mensuelles)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IGF (nb j/ag)</li> <li>- Taux de fréquence ATA (ou nb d'ATA)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- GF (nb j/ag)</li> <li>- Taux de fréquence ATA (ou nb d'ATA)</li> </ul>
AXE Excellence 20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Taux de réclamations (/100000PRE)</li> <li>-Taux de flashage 3S RDT</li> <li>- Taux de réclamations REEX</li> <li>- Taux de Restes (TG et/ou retour de distri)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Taux de flashage 3S Arrivée (ou Affecté selon process)</li> <li>- Taux de Réclamations REEX</li> <li>- Taux de Restes aux coupures</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux de Bal/clients « parfaits » (créneau et passage)</li> </ul>
AXE Performance 20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coût de réparation carrosserie suite à sinistre responsable (Obligatoire si + de 50% de 4RM)</li> <li>- Taux de colis perdus/volés</li> <li>- Taux de remboursement REEX</li> <li>- Taux de flashage RDT (si pas pris dans Excellence)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux de remboursement REEX</li> <li>- Taux de colis perdus/volés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coût de réparation carrosserie suite à sinistre responsable (Obligatoire)</li> </ul>





## 2 Indicateurs locaux comptant pour 40%

La sélection des indicateurs locaux peut se faire :

- Parmi les indicateurs nationaux non sélectionnés,
- Ou parmi la liste suivante :

Engagement	Excellence	Conquête
- Dette Sociale	- Taux de respect livraison +	- Apport Concrétisé
- Taux d'agents pratiquant la fusion <i>(source interne à rendre opposable : TT, contrôles enregistrés...)</i>	- Taux de respect Réception choisie	- CA généré
	- NPS	
	- Respect du 191 (nb de fiches signal PIC)	
	- Taux de prestations réalisées	
	- Taux d'instances (LR et ou Colis)	

Par une création locale, validée par le DE et le DO, dans la mesure où cet indicateur est mesurable de manière objective et opposable

Les indicateurs locaux peuvent varier d'une équipe à une autre et d'un trimestre à l'autre.



# Le critère « présentéisme » dans la prime d'équipe

1/2

Certaines absences ont un impact dans le montant de la prime individuelle.

Les absences ne pouvant pas avoir d'impact sur une prime sont les suivantes :

- Les CA
- Les ASA pour événements familiaux
- Les congés légaux de maternité ou paternité, ou adoption
- Les RCE, RCO et RC majorés pour les fonctionnaires
- Les formations réalisées sur le temps de travail effectif
- Les congés ou périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle ; dans la limite d'un an
- Les absences des RP (JAS, ASAI..)
- Absences pour examens internes à la Poste (RRP..)
- Absence pour préavis non effectué à la demande de l'employeur
- Les jours fériés chômés

**Toutes les autres absences impacteront le versement  
individuel de la prime d'équipe**



## Le critère « présentéisme » dans la prime d'équipe

2/2

- Les absences pouvant impacter la prime sont **neutralisées** dans la limite de :  
**2 absences maximum sur l'année**  
**ET**  
**un total maximum de 6 jours d'absence**
- **Si une, au moins, des 2 conditions n'est pas respectée**, la prime sera décotée de 9% par jour d'absence, dès le premier jour d'absence.

*Exemples :*

- 1 agent a 1 absence sur l'année de 6 jours : pas d'effet sur la prime
- 1 agent a 6 absences d'un jour chacune, soit  $6j = 6j \times -9\% = -54\%$  de décote sur la prime
- 1 agent a 3 absences de 3 jours en tout, soit  $3j = 3j \times -9\% = -27\%$  de décote sur la prime



# Les autres éléments qui entrent dans le montant de la prime d'équipe

- **La quotité travaillée**

La prime sera calculée au prorata de la quotité contractuelle et au prorata temporis sur le site/fonction

- **La Notation**

- Appréciation A → 50% de la prime calculée (sauf cas particuliers des débutants notés A lors de leur première année d'activité)
- Appréciation D → 0% de la prime calculée

- **Absence Irrégulière sur l'année**

1 AI = absence de prime

