

SOMMAIRE

1 – PRIMES ET INDEMNITES LIEES AU TERRITOIRE.....	4
11 - Prime exceptionnelle et prime d'installation Canton de GEX (Ain)	4
111 - <i>Nature des primes</i>	4
1111 - Décision	4
1112 - Présentation générale.....	4
1113 - Description des primes.....	4
1114 - Période d'application.....	4
112 - <i>Personnels concernés et conditions d'attribution</i>	4
1121 - Personnels concernés.....	4
1122 - Conditions d'attribution	5
113 – <i>Modalités de paiement</i>	5
1131 - Modalités de paiement	5
1132 - Durée de versement de ces primes.....	5
1133 – Montant des primes	6
1134 – Information sur les régimes sociaux et fiscaux (selon la législation en vigueur à la date de publication et susceptible d'évolution)	6
114 - <i>Evolution de ces primes</i>	6
12 – Expérimentation prime exceptionnelle et prime d'installation zones frontalières Suisse et Luxembourgeoise	6
121 – <i>Nature des primes</i>	6
1211 – Décision	6
1212 – Présentation générale.....	7
1213 – Description des primes.....	7
1214 – Période d'application	7
122 – <i>Personnels concernés et conditions d'attribution</i>	7
1221 – Personnels concernés	7
1222 – Conditions d'attribution	7
123 – <i>Modalités de paiement</i>	8
1231 – Modalités de paiement.....	8
1232 – Durée du versement	8
1233 – Montant des primes	8
1234 – Information sur les régimes sociaux et fiscaux (selon la législation en vigueur à la date de publication et susceptible d'évolution)	9
124 – <i>Evolution de la prime</i>	9
ANNEXE 1 (§12) : Liste des établissements concernés par la prime exceptionnelle	10
ANNEXE 2 (§12) : Liste des établissements concernés par la prime d'installation	11
13 – prime d'attractivité et de fidélisation pour le recrutement, dans certains établissements, sur le métier de facteur jusqu'au 31 DECEMBRE 2026.....	13
131 – <i>Nature de la prime</i>	13
1311 – Décision	13
1312 – Présentation générale.....	13
1313 – Description de la prime	13
1314 – Période d'application	13
132 – <i>Personnels concernés et conditions d'attribution</i>	13
1321 – Personnels concernés	13
1322 – Etablissements concernés.....	14
1323 – conditions d'attribution.....	14
133 – <i>Montant de la prime</i>	15

134 – Modalités de paiement.....	15
135 – Durée du versement de ces primes	15
136 – Information sur les régimes sociaux et fiscaux	15
1361 – Régime social et fiscal.....	15
1362 – Droit à la retraite.....	15
137 – Evolutions de cette prime.....	15
2– AUTRES PRIMES ET INDEMNITES	16
21 - Rappel de la non-application à La Poste du décret n°2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire	16
211 – Décret du 17.04.2008 sans caractère contraignant.....	16
212 - La Poste a ses propres dispositifs.....	16
213 - Précisions apportées par la jurisprudence	16
22 – Prime de fonction Directeur d'établissement services courrier-colis	17
221 - Nature de la prime	17
2211 - Présentation générale	17
2212 - Personnels concernés.....	17
222 - Conditions d'attribution	17
2221 - Exercice effectif de la fonction	17
2222 - Evolution du versement.....	17
2223 - Cas particuliers.....	18
223 - Montant et Modalités de paiement	18
224 - Information sur les régimes sociaux et fiscaux.....	18
2241 - Régime social et fiscal	18
2242 - Droits à retraite	18
23 – création d'une indemnité différentielle dégressive dans le cadre du transfert des contrats de travail lié à la reprise des activités de DISTRIBUTION DE Médiaposte	18
231 - Nature de la prime	18
2311 – Présentation générale.....	18
2312 – Description de l'indemnité	19
2313 – Période d'application	19
232 – Personnels concernés et conditions d'attribution	19
2321 – Personnels concernés	19
2322 – Conditions d'attribution	19
233 – Montant de l'indemnité	20
234 – Modalité de paiement.....	20
235 – Durée du versement	20
236 – Information sur les régimes sociaux et fiscaux	20
2361 – Régime social et fiscal.....	20
2362 – Droit à la retraite.....	21
237 – Evolution de cette indemnité.....	21
3 - INDEMNITES REPRESENTATIVES DE FRAIS.....	21
31 - INDEMNITES DE « COLLATION » ET DE « RESTAURATION »	21
311 - Bénéficiaires.....	21
312 – Conditions d'octroi de l'indemnité de « COLLATION »	21
313 - Conditions d'octroi de l'indemnité de « RESTAURATION ».....	21
314 - Taux	22
315 – Modalités de paiement.....	22
32 – FAMILLE MONOPARENTALE.....	22
321 – Frais de garde de nuit enfants de moins de 16 ans, pour la durée d'une formation nécessitant un déplacement avec une nuit sur place	22
322 – Aide aux postiers en situation de handicap et de monoparentalité	22
33 – INDEMNITE DE CHANGEMENT DE RESIDENCE POUR LES DOM.....	23
331 – Notion de résidence	23
332 – Condition liées au motif entraînant le changement de résidence d'un département d'Outre-mer vers le territoire européen de la France et vice-versa ainsi que d'un département d'Outre-mer vers un autre département d'Outre-mer.....	23

ANNEXE § 322 : Demande d'aide pour les postiers en situation de handicap et monoparentalité.....	24
4 - INDEMNITES POUR CONNAISSANCES OU TRAVAIL SPECIAL	27
41 – INDEMNITES POUR TRAVAUX DANGEREUX, INSALUBRES, INCOMMUNES ET SALISSANTS.....	27
42 – INDEMNITES DE REMPLACEMENT - CHEFS D'ETABLISSEMENT ET AUTRES	29
421 – <i>Décision du Président de La Poste</i>	29
422 – <i>Personnels concernés</i>	29
4221 – Cas général.....	30
4222 – Remplacement de chef d'établissement.....	30
4223 – Date d'application	30
423 – <i>Conditions d'octroi</i>	30
4231 – Lieu d'exercice du remplacement	30
4232 – Durée du remplacement.....	30
4233 – Condition particulière	30
424 – <i>Montant de l'indemnité</i>	31
4241 – Cas des remplacements de chef d'établissement	31
4242 – Cas général.....	31
4243 – Remarque.....	31
425 – <i>Modalités de paiement</i>	31
ANNEXE 1 §423 : Natures d'entités ouvrant droit à indemnité de remplacement.....	32
ANNEXE 2 §423 : Précisions concernant le régime de travail des agents lors des remplacements.....	33
ANNEXE 3 §423 : Fiche de mouvement remplacement.....	34
43 – INDEMNITES DE TECHNICITE.....	35
44 - COMPENSATION FINANCIERE AU BENEFICE DES FONCTIONNAIRES CHARGES DE FONCTION	35
441 – <i>Conditions d'attribution pour les niveaux de fonction 1.2 à classe IV Groupe A</i>	35
4411 - Bénéficiaires	35
4412 – Situations concernées par la compensation	35
4413 – Rôle du supérieur hiérarchique dans la décision de la compensation financière	36
442 – <i>Paiement de la compensation financière</i>	36
4421 – Date d'effet et durée de l'indemnisation	36
4422 – Montant de la compensation financière	37
4423 – Modalités de paiement	37
45 – Prime tuteur.....	37
451 – Contexte	37
452 – Bénéficiaires.....	37
453 – Montant de la prime.....	38
454 – Modalités de versement de la prime.....	38
4541 – Impact du calendrier des contrats d'alternance ou des parcours pionniers sur la date de versement de la prime.....	38
4542 – Impact de la mobilité en cours de tutorat	38

1 – PRIMES ET INDEMNITES LIEES AU TERRITOIRE

11 - PRIME EXCEPTIONNELLE ET PRIME D'INSTALLATION CANTON DE GEX (AIN)

DECISION_2026_270
du 02.02.26

111 - Nature des primes

1111 - Décision

A compter du 1^{er} janvier 2019 ont été créées une prime exceptionnelle et une prime d'installation versées aux personnels des branches Réseau la Poste et Services Courrier Colis exerçant des fonctions opérationnelles situées dans les établissements du canton de GEX, situé dans le département de l'Ain. Cette mise en œuvre est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026.

1112 - Présentation générale

Le canton de GEX présente la particularité géographique unique d'être enclavé entre une zone montagneuse et une zone frontalière avec accès direct à la Suisse et à l'agglomération de Genève. Le recrutement et la fidélisation des personnels embauchés sont particulièrement difficiles sur ce secteur alors que par ailleurs le trafic est en croissance.

Au regard de cette situation très particulière, afin de renforcer l'attractivité des emplois proposés par La Poste et de stabiliser la population postale sur ce lieu, deux primes sont mises en place : une prime exceptionnelle Canton de GEX et une prime d'installation Canton de GEX.

1113 - Description des primes

La prime exceptionnelle Canton de GEX est versée chaque trimestre aux personnels exerçant leurs fonctions sur le territoire selon les conditions fixées par ce texte.

La prime d'installation Canton de GEX est versée en supplément chaque semestre, pour une durée de trois ans, à toute personne nouvellement recrutée en CDI ou CDD et exerçant ses fonctions sur le territoire selon les conditions fixées.

1114 - Période d'application

Ces deux primes instaurées à titre d'expérimentation sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2026.

La prime exceptionnelle Canton de GEX sera versée sur toute cette période.

La prime d'installation Canton de GEX sera versée à toute personne recrutée au cours de cette période et pendant les trois années qui suivent le recrutement.

112 - Personnels concernés et conditions d'attribution

1121 - Personnels concernés

Les personnels concernés sont les fonctionnaires, contractuels de droit public et salariés de la branche Service Courrier Colis et de la Branche Réseau La Poste affectés et exerçant leur fonction de manière permanente dans les établissements Courrier Colis et les bureaux de Poste figurant dans la liste suivante :

Branche	Code Régate	Nom
BSCC	010670	Saint Genis Pouilly Pdc1
BSCC	012380	Gex Divonne Pdc1
BGPN Réseau	011600	Ferney Voltaire
BGPN Réseau	011730	Gex Bp

Le bénéfice de ces primes est strictement limité à ces établissements.

1122 - Conditions d'attribution

Exercice de fonctions opérationnelles et conditions de présence

Le versement de ces primes est lié à une affectation administrative et à l'exercice effectif d'activités opérationnelles dans les entités postales définies au [§ 1121](#).

Le bénéfice de ces primes est en outre soumis à des conditions de temps d'exercice des fonctions et activités opérationnelles qui en découlent, à savoir :

- l'exercice complet et effectif de ces fonctions et activités opérationnelles pour une période de 3 mois minimum en continu pour la prime exceptionnelle Canton de GEX,
- l'exercice complet et effectif de ces fonctions et activités opérationnelles pour une période de 6 mois pour la prime d'installation Canton de GEX.

Condition de nouveau recrutement

La prime d'installation Canton de GEX est réservée aux personnes nouvellement recrutées à l'externe (CDD et CDI).

Evolution du versement de ces primes

Dans le cas d'un temps partiel et d'absences rémunérées, les primes évoluent de la même façon et suivent les mêmes règles que :

- le Complément De Rémunération pour les fonctionnaires,
- le Salaire Brut Annuel pour les salariés.

Les primes ne sont pas versées en cas d'absence non rémunérées.

Cas particuliers

- Représentants syndicaux :

Les personnels exerçant des activités syndicales perçoivent ces primes, selon les mêmes conditions que les autres personnels.

- Alternance et d'intérim :

Les personnels en formation selon un dispositif d'alternance sont rémunérés selon les dispositifs propres à leur type de contrat et ne sont pas éligibles à ces primes durant la durée de leur contrat.

La rémunération des intérimaires étant versée par le prestataire de service en charge du contrat, le montant de la prime est intégré aux éléments de rémunération versés par l'entreprise de travail temporaire selon les mêmes conditions que celles dévolues aux personnels bénéficiaires désignés aux [§ 1121](#) et [1122](#).

113 – Modalités de paiement

1131 - Modalités de paiement

Ces primes sont versées, sous condition d'affectation continue sur la période et à la date de versement, en même temps que la rémunération principale :

- au semestre échu pour la prime d'installation Canton de GEX,
- au trimestre échu pour la prime exceptionnelle Canton de GEX.

1132 - Durée de versement de ces primes

La prime exceptionnelle est versée tout au long de l'activité sur le Canton de GEX dans la limite de la durée de mise en place.

La prime d'installation Canton de GEX est versée pendant les trois premières années d'exercice des fonctions opérationnelles sur le Canton de GEX.

1133 – Montant des primes

A compter du 1^{er} janvier 2026, les montants annuels bruts de ces primes, pour un temps de travail en équivalent temps plein sont définis dans le tableau suivant :

		Classe I	Classe II	A partir de la classe III
Prime d'Installation	Année 1 et 2	1200 € (2 versements de 600 €)	1350 € (2 versements de 675 €)	1550 € (2 versements de 775 €)
	Année 3	600 € (2 versements de 300 €)	650 € (2 versements de 325 €)	750 € (2 versements de 375 €)
Prime Exceptionnelle	-	1800 € (2 versements de 900 €)	2000 € (2 versements de 1000 €)	2300 € (2 versements de 1150 €)

1134 – Information sur les régimes sociaux et fiscaux (selon la législation en vigueur à la date de publication et susceptible d'évolution)

Régime social et fiscal

Pour les salariés :

Ces primes, comme les éléments de rémunération, sont soumises à toutes les cotisations en vigueur. Elles sont imposables.

Pour les fonctionnaires :

Ces primes sont soumises aux cotisations en vigueur sur les primes et compléments de rémunération. Elles sont imposables.

Droits à la retraite

Pour les salariés, ces primes sont soumises à cotisation retraite et ouvrent donc des droits à due proportion.

Pour les fonctionnaires, ces primes sont prises en compte pour le calcul de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique. Tout ou partie de ces primes peut donc être soumise à cotisations et générer des droits à la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique.

114 - Evolution de ces primes

Les éventuelles évolutions feront l'objet d'une décision de La Poste.

Ces primes ne rentrent pas dans l'assiette des augmentations salariales annuelles.

Les difficultés d'application devront être remontées aux Directions des Ressources Humaines de chaque Branche.

DECISION_2026_279
du 02.02.26

12 – EXPERIMENTATION PRIME EXCEPTIONNELLE ET PRIME D'INSTALLATION ZONES FRONTALIERES SUISSE ET LUXEMBOURGEOISE**121 – Nature des primes**

1211 – Décision

Le 1^{er} décembre 2021, ont été créées une prime exceptionnelle et une prime d'installation zones frontalières versée aux personnels des Branches BGN Réseau et Services Courrier Colis exerçant des fonctions opérationnelles dans les établissements situés à une distance définie de la frontière Suisse ou Luxembourgeoise. La mise en œuvre de ces primes est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026.

1212 – Présentation générale

Sur ces zones, il est constaté des difficultés de recrutement et de fidélisation du fait de la proximité et de l'accès direct aux frontières Suisse ou Luxembourgeoise.

Au regard de cette situation très particulière, afin de renforcer l'attractivité des emplois proposés par La Poste et de stabiliser la population postale sur ces lieux, une prime exceptionnelle et une prime d'installation sont mises en place.

1213 – Description des primes

La prime exceptionnelle zones frontalières est versée chaque trimestre aux personnels exerçant leurs fonctions sur les établissements situés jusqu'à 8 km par la route accessible toute l'année, de la frontière Suisse ou Luxembourgeoise.

La prime d'installation zones frontalières est versée chaque semestre, pour une durée de trois ans, à toute personne nouvellement recrutée en CDI ou CDD et exerçant ses fonctions sur les établissements situés jusqu'à 20 km par la route accessible toute l'année, de la frontière Suisse ou Luxembourgeoise.

1214 – Période d'application

Les deux primes instaurées à titre d'expérimentation sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2026.

La prime exceptionnelle zones frontalières sera versée sur toute la période.

La prime d'installation zones frontalières sera versée à toute personne recrutée au cours de cette période et pendant les trois années qui suivent le recrutement

122 – Personnels concernés et conditions d'attribution

1221 – Personnels concernés

Les personnels concernés sont les fonctionnaires, contractuels de droit public et salariés de des branches Service Courrier Colis et BGPN Réseau recrutés, affectés et exerçant leur fonction de manière permanente dans les établissements Courrier Colis et les bureaux de Poste situés :

- jusqu'à 8 km par la route accessible toute l'année des frontières Suisse ou Luxembourgeoise figurant dans la liste en [annexe 1](#), pour la prime exceptionnelle,
- jusqu'à 20 km par la route accessible toute l'année des frontières Suisse ou Luxembourgeoise figurant dans la liste en [annexe 2](#), pour la prime d'installation.

Le bénéfice de ces primes est strictement limité à ces établissements.

Les personnels affectés aux établissements ci-dessous font l'objet d'un dispositif spécifique et ne sont donc pas concernés :

Branche	Code Régate	Nom
BSCC	010670	Saint Genis Pouilly PdcI
BSCC	012380	Gex Divonne PdcI
BGPN Réseau	011600	Ferney Voltaire
BGPN Réseau	011730	Gex Bp

1222 – Conditions d'attribution

Exercice de fonctions opérationnelles et conditions de présence

Le versement de ces primes est lié à une affectation administrative et à l'exercice effectif d'activités opérationnelles dans les entités postales définies au [paragraphe 1221](#) et en [ANNEXE 1](#) et [2](#).

Le bénéfice de ces primes est en outre soumis à des conditions de temps d'exercice des fonctions et activités opérationnelles qui en découlent, à savoir :

- l'exercice complet et effectif de ces fonctions et activités opérationnelles pour une période de 3 mois minimum en continu pour la prime exceptionnelle zones frontalières,

- l'exercice complet et effectif de ces fonctions et activités opérationnelles pour une période de 6 mois pour la prime d'installation zones frontalières.

Condition de nouveau recrutement

La prime d'installation zones frontalières est réservée aux personnes nouvellement recrutées à l'externe (CDD et CDI) dans les établissements mentionnés en [ANNEXE 2](#).

Evolution du versement des primes

Dans le cas d'un temps partiel et d'absences rémunérées, les primes évoluent de la même façon et suivent les mêmes règles que :

- le Complément De Rémunération pour les fonctionnaires ;
- le Salaire de Base Annuel pour les salariés.

Ces primes ne sont pas versées en cas d'absences non rémunérées.

Cas particuliers

- Représentants syndicaux :

Les personnels exerçant des activités syndicales perçoivent ces primes, selon les mêmes conditions que les autres personnels.

- Alternance et d'intérim :

Les personnels en formation selon un dispositif d'alternance sont rémunérés selon les dispositifs propres à leur type de contrat et ne sont pas éligibles à ces primes durant la durée de leur contrat.

La rémunération des intérimaires étant versée par le prestataire de service en charge du contrat, le montant des primes est intégré aux éléments de rémunération versés par l'entreprise de travail temporaire selon les mêmes conditions que celles dévolues aux personnels bénéficiaires désignés aux [paragraphes 1221](#) et [1222](#).

123 – Modalités de paiement

1231 – Modalités de paiement

Ces primes sont versées, sous condition d'affectation continue sur la période et à la date de versement, en même temps que la rémunération principale :

- au semestre échu pour la prime d'installation zones frontalières,
- au trimestre échu pour la prime exceptionnelle zones frontalières.

1232 – Durée du versement

La prime exceptionnelle est versée tout au long de l'activité dans l'établissement en zones frontalières Suisse ou Luxembourgeoise, défini au [paragraphe 1221](#) et en [ANNEXE 1](#), dans la limite de la durée de l'expérimentation.

La prime d'installation zones frontalières est versée pendant les trois premières années d'exercice des fonctions opérationnelles dans l'établissement en zones frontalières Suisse ou Luxembourgeoise, défini au [paragraphe 1221](#) et en [ANNEXE 2](#).

1233 – Montant des primes

Les montants annuels bruts des primes, pour un temps de travail en équivalent temps plein sont de :

		Classe I	Classe II	A partir de la classe III
Prime d'Installation	Année 1 et 2	1200 € (2 versements de 600 €)	1350 € (2 versements de 675 €)	1550 € (2 versements de 775 €)
	Année 3	600 € (2 versements de 300 €)	650 € (2 versements de 325 €)	750 € (2 versements de 375 €)
Prime Exceptionnelle	-	1350 € (2 versements de 675 €)	1500 € (2 versements de 750 €)	1700 € (2 versements de 850 €)

1234 – Information sur les régimes sociaux et fiscaux (selon la législation en vigueur à la date de publication et susceptible d'évolution)

Régime social et fiscal

Pour les salariés :

Ces primes, comme les éléments de rémunération, sont soumises à toutes les cotisations en vigueur. Elles sont imposables.

Pour les fonctionnaires :

Ces primes sont soumises aux cotisations en vigueur sur les primes et compléments de rémunération. Elles sont imposables.

Droit à la retraite

Pour les salariés, ces primes sont soumises à cotisation retraite et ouvrent donc des droits à due proportion.

Pour les fonctionnaires, ces primes sont prises en compte pour le calcul de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique. Tout ou partie de ces primes peuvent donc être soumises à cotisations et générer des droits à la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique.

124 – Evolution de la prime

Les éventuelles évolutions feront l'objet d'une décision de La Poste.

Ces primes ne rentrent pas dans l'assiette des augmentations salariales annuelles.

Les difficultés d'application que pourraient soulever la présente décision devront être remontées aux Directions des Ressources Humaines de chaque branche.

ANNEXE 1 (§12) : LISTE DES ETABLISSEMENTS CONCERNES PAR LA PRIME EXCEPTIONNELLE

Branche	Frontière	Code Régate	Etablissement
BGN RESEAU	Luxembourg	545800	VILLERUPT PRINCIPAL
BGN RESEAU	Luxembourg	549210	LONGWY
BGN RESEAU	Suisse	742430	SAINT JULIEN EN GENEVOIS
BGN RESEAU	Suisse	749460	ANNEMASSE PARC
BGN RESEAU	Suisse	900330	Delle
BGN RESEAU	Suisse	682970	SAINT LOUIS
BGN RESEAU	Suisse	740400	BONNE SUR MENOGE
BGN RESEAU	Suisse	741190	EVIAN LES BAINS
BGN RESEAU	Suisse	742810	THONON LES BAINS
BSCC	Luxembourg	570280	AUDUN LE TICHE PDC1 (L)
BSCC	Luxembourg	540020	LONGWY PDC1 (L)
BSCC	Luxembourg	540470	VILLERUPT PDC1 (L)
BSCC	Suisse	683300	HUNINGUE
BSCC	Suisse	743420	SAINT JULIEN EN GENEVOIS PDC1
BSCC	Suisse	740720	ANNEMASSE PDC1
BSCC	Suisse	742350	CRANVES SALES PPDC
BSCC	Suisse	740450	DOUVAIN PDC1
BSCC	Suisse	740460	EVIAN LES BAINS PDC1
BSCC	Suisse	740610	THONON LES BAINS PDC1

ANNEXE 2 (§12) : LISTE DES ETABLISSEMENTS CONCERNES PAR LA PRIME D'INSTALLATION

Branché	Frontière	Code Régate	Etablissement
BGNP RESEAU	Luxembourg	545800	VILLERUPT PRINCIPAL
BGNP RESEAU	Luxembourg	549210	LONGWY
BGNP RESEAU	Luxembourg	576720	THIONVILLE COEUR DE VILLE
BGNP RESEAU	Luxembourg	577570	YUTZ
BGNP RESEAU	Luxembourg	573060	HAYANGE PRINCIPAL
BGNP RESEAU	Suisse	742430	SAINT JULIEN EN GENEVOIS
BGNP RESEAU	Suisse	749460	ANNEMASSE PARC
BGNP RESEAU	Suisse	900330	Delle
BGNP RESEAU	Suisse	682970	SAINT LOUIS
BGNP RESEAU	Suisse	740400	BONNE SUR MENOGE
BGNP RESEAU	Suisse	254110	MORTEAU
BGNP RESEAU	Suisse	254620	PONTARLIER
BGNP RESEAU	Suisse	740010	Abondance
BGNP RESEAU	Suisse	250310	AUDINCOURT
BGNP RESEAU	Suisse	741190	EVIAN LES BAINS
BGNP RESEAU	Suisse	253880	MONTBELIARD PRINCIPAL
BGNP RESEAU	Suisse	010330	Bellegarde sur Valserine PAL (Valserhône)
BGNP RESEAU	Suisse	742240	LA ROCHE SUR FORON
BGNP RESEAU	Suisse	680040	Altkirch
BGNP RESEAU	Suisse	742810	THONON LES BAINS
BSCC	Luxembourg	570280	AUDUN LE TICHE PDC1 (L)
BSCC	Luxembourg	540020	LONGWY PDC1 (L)
BSCC	Luxembourg	540470	VILLERUPT PDC1 (L)
BSCC	Luxembourg	541270	AUDUN LE ROMAN PDC1 (L)
BSCC	Luxembourg	570100	YUTZ PDC1 (L)
BSCC	Luxembourg	570700	THIONVILLE PPDC (L)
BSCC	Luxembourg	570480	HAYANGE PDC1 (L)
BSCC	Suisse	683300	HUNINGUE
BSCC	Suisse	743420	SAINT JULIEN EN GENEVOIS PDC1
BSCC	Suisse	740720	ANNEMASSE PDC1
BSCC	Suisse	742350	CRANVES SALES PPDC
BSCC	Suisse	740450	DOUVAIN PDC1
BSCC	Suisse	250140	LES FINS MORTEAU PDC PPDC
BSCC	Suisse	390230	MOREZ PDC1
BSCC	Suisse	256590	PONTARLIER MT D OR PAYS COURBET PPDC

Branche	Frontière	Code Régate	Etablissement
BSCC	Suisse	680770	SIERENTZ PDC1
BSCC	Suisse	680320	FERRETTE PDC1
BSCC	Suisse	251810	AUDINCOURT AIRE URBAINE PPDC
BSCC	Suisse	741350	ABONDANCE PDC1
BSCC	Suisse	252180	GRAND CHARMONT MONTBELIARD PDC1
BSCC	Suisse	740520	LA ROCHE SUR FORON PDC1
BSCC	Suisse	740480	FRANGY PDC1
BSCC	Suisse	250900	MAICHE PDC1
BSCC	Suisse	740460	EVIAN LES BAINS PDC1
BSCC	Suisse	740610	THONON LES BAINS PDC1
BSCC	Suisse	682100	ALTKIRCH SUNDGAU PDC1
BSCC	Suisse	683470	BARTENHEIM PDC1 ⁽¹⁾

(1) A compter du 1^{er} janvier 2025

DECISION_2026_277
du 02.02.26

13 – PRIME D'ATTRACTIVITE ET DE FIDELISATION POUR LE RECRUTEMENT, DANS CERTAINS ETABLISSEMENTS, SUR LE METIER DE FACTEUR JUSQU'AU 31 DECEMBRE 2026

131 – Nature de la prime

1311 – Décision

Une prime est créée, dans certains établissements connaissant des difficultés de recrutement et fidélisation, au bénéfice des personnels recrutés sur le métier de facteur.

Elle concerne les personnes recrutées en externe à compter du 1^{er} octobre 2022 et jusqu'au 31 décembre 2026 pour les établissements figurant sur la décision initiale n°2022_939 et à compter du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2026 pour quatre nouveaux établissements. Deux nouveaux établissements sont ajoutés à compter du 1^{er} janvier 2025.

Elle concerne les personnes exerçant, après recrutement, une activité opérationnelle sur ce métier au sein d'une liste d'établissements précis identifiés sur la base de critères objectifs définis et mesurés au niveau national.

1312 – Présentation générale

Le recrutement et la fidélisation des personnels embauchés sur le métier de facteur sont particulièrement difficiles sur certaines zones géographiques du fait d'un bassin d'emploi tendu et d'une raréfaction de ressources.

Ces établissements cumulent deux particularités dument constatées :

- un plan de recrutement lancé mais ayant un taux de réalisation trop bas,
- des difficultés de fidélisation avec un taux de départ des personnels recrutés trop important.

Au regard de cette situation très particulière, et mesurée sur l'année antérieure, afin de renforcer l'attractivité des emplois de facteur proposés par La Poste dans ces établissements et de stabiliser la population postale sur ces lieux, une prime est mise en place.

Elle a pour objet de contribuer à l'attractivité du métier de facteur pour les personnels nouvellement recrutés et de favoriser leur fidélisation à l'entreprise.

1313 – Description de la prime

La prime est versée au semestre échu, pendant trois ans, à toute personne nouvellement recrutée en CDI ou CDD et exerçant le métier de facteur dans un des établissements concernés et selon les conditions fixées par ce texte.

1314 – Période d'application

Cette prime s'applique aux recrutements effectués entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2026.

Elle sera versée à toute personne nouvellement recrutée en CDD ou CDI au cours de cette période pendant les trois années qui suivent le recrutement.

132 – Personnels concernés et conditions d'attribution

1321 – Personnels concernés

Les personnels concernés sont les salariés recrutés en CDD ou CDI entre le 1^{er} octobre 2022 et jusqu'au 31 décembre 2026 sur le métier de facteur dans les établissements Courrier figurant dans la liste des établissements concernés et exerçant ce métier de manière permanente.

Le métier de facteur recouvre l'ensemble des fonctions rattachées à ce métier, telles que facteur, facteur polyvalent, facteur services expert...

1322 – Etablissements concernés

La liste des établissements est la suivante :

Branche	Code Régate	Nom	Date d'embauche
BSCC	542300	HEMECOURT ORNE PDC 1	A compter du 1er octobre 2022
BSCC	572180	METZ PPDC	
BSCC	671440	SCHILTIGHEIM STRASBOURG PPDC	
BSCC	681920	VIEUX THANN PDC 1	
BSCC	740130	CLUSES PPDC	
BSCC	743500	ARGONAY MF PPDC	
BSCC	10080	AMBERIEU EN BUGHEY PPDC	
BSCC	696470	CORBAS PPDC	A compter du 1er janvier 2024
BSCC	250660	VALDAHON PAYS DU HAUT DOUBS PDC1	
BSCC	730260	ALBERTVILLE PPDC	
BSCC	383730	EYBENS PPDC	
BSCC	680590	MULHOUSE PMF PPDC	
BSCC	109650	TROYES PPDC	A compter du 1er janvier 2025
BSCC	783570	POISSY PPDC	
BSCC	752610	PARIS LA CHAPELLE PPDC	

Le bénéfice de cette prime est strictement limité à ces établissements. Ces établissements sont identifiés sur la base de critères objectifs définis et mesurés au niveau national.

Cette liste pourra évoluer et fera l'objet d'une mise à jour en annexe le cas échéant.

Les établissements bénéficiaires des primes spécifiques propres au canton de Gex et à la zone frontalière suisse et luxembourgeoise ne sont pas concernés par le présent dispositif de prime d'attractivité et de fidélisation (principe de non-cumul) puisqu'ils bénéficient déjà d'un dispositif spécifique.

1323 – conditions d'attribution

Exercice de fonctions opérationnelles et conditions de présence

Le versement de cette prime est lié à une affectation administrative et à l'exercice effectif d'activités opérationnelles sur le métier de facteur dans les entités postales définies au [paragraphe 1322](#), notamment en cas de CDD jointifs sur plusieurs de ces établissements.

Le bénéfice de cette prime est en outre soumis à des conditions de temps d'exercice de ce métier et d'activité opérationnelle qui en découle, à savoir :

- l'exercice complet et effectif de ce métier pour une période de 6 mois minimum en continu,
- la présence rémunérée sur le métier de facteur dans un des établissements concernés par la présente Décision à la date de versement.

Evolution du versement de la prime

Dans le cas d'un temps partiel et d'absences rémunérées, le prime évolue de la même façon et suivent les mêmes règles que le Salaire de Base Annuel pour les salariés.

La prime n'est pas versée en cas d'absences non rémunérées.

Cas particuliers

- Représentants syndicaux :

Les personnels exerçant des activités syndicales perçoivent ces primes, selon les mêmes conditions que les autres personnels.

- Alternance et d'intérim :

Les personnels en formation selon un dispositif d'alternance sont rémunérés selon les dispositifs propres à leur type de contrat et ne sont pas éligibles à cette prime durant la durée de leur contrat d'alternance. Ils le seront selon les mêmes conditions que les personnels salariés recrutés en externe à compter de leur embauche effective éventuelle en tant que CDD ou CDI à l'issue de leur période d'alternance.

La rémunération des intérimaires étant versée par le prestataire de service en charge du contrat, le montant de la prime est intégré aux éléments de rémunération versés par l'entreprise de travail temporaire selon les mêmes conditions que celles dévolues aux personnels bénéficiaires désignés aux [paragraphes 1321](#) à [1322](#).

133 – Montant de la prime

Le montant annuel brut de cette prime, pour un temps de travail en équivalent temps plein est le suivant :

		Classe I	Classe II
Prime Exceptionnelle	Année 1 et 2	1200 € (2 versements de 600 €)	1350 € (2 versements de 675 €)
	Année 3	600 € (2 versements de 300 €)	650 € (2 versements de 325 €)

134 – Modalités de paiement

Cette prime est versée, sous condition d'affectation continue sur la période et à la date de versement, en même temps que la rémunération principale.

Elle est versée au semestre échu.

135 – Durée du versement de ces primes

Elle est versée pendant les trois premières années d'exercice opérationnel du métier de facteur au sein des établissements concernés

136 – Information sur les régimes sociaux et fiscaux

Les éléments suivants sont décrits à date selon la législation en vigueur à la date de publication et sont susceptibles d'évolution.

1361 – Régime social et fiscal

Cette prime, comme les éléments de rémunération, sont soumises à toutes les cotisations en vigueur. Elle est imposable.

1362 – Droit à la retraite

Cette prime est soumise à cotisation retraite et ouvre donc des droits à due proportion.

137 – Evolutions de cette prime

Les éventuelles évolutions feront l'objet d'une décision de La Poste.

Cette prime ne rentre pas dans l'assiette des augmentations salariales annuelles.

Les difficultés d'application que pourraient soulever la présente décision devront être remontées aux Directions des Ressources Humaines des établissements concernés.

2- AUTRES PRIMES ET INDEMNITES

FRHD 2018.16
du 18.07.18

21 - RAPPEL DE LA NON-APPLICATION A LA POSTE DU DECRET N°2008-368 DU 17 AVRIL 2008 INSTITUANT UNE INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE

Suite à des interrogations récentes de la part de fonctionnaires, il est rappelé que La Poste ne met pas en œuvre le décret n°2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire.

211 – Décret du 17.04.2008 sans caractère contraignant

Il s'agit en effet, selon les précisions apportées par la circulaire n°2166 du 21 juillet 2008 de la Fonction Publique, d'un décret qui fait partie d'un « dispositif d'accompagnement indemnitaire ayant vocation à s'adapter à des situations très diverses, que chaque ministère pourra utiliser en fonction de ses priorités en terme de pilotage des ressources humaines ».

Il n'existe donc pas de caractère contraignant à cette mise en œuvre.

L'indemnité de départ volontaire reste donc une possibilité et ne constitue pas une obligation, le décret précise à cet égard à l'article 1 : « Une indemnité de départ volontaire peut être attribuée... ».

Pour information, dans la Fonction Publique, cette indemnité peut être attribuée dans deux situations possibles et, à chaque fois, à une double condition :

1. « suite à une démission régulièrement acceptée », et lorsque le poste de l'intéressé « est supprimé ou fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation de service. »
Pour ces situations, un arrêté du ministre concerné précise auparavant, après avis des comités techniques compétents, les services, corps, grades, emplois concernés par une restructuration, et la période pendant laquelle l'indemnité de départ volontaire peut être allouée.
2. Lorsque les agents concernés « quittent définitivement la Fonction Publique de l'Etat pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L.3142-105 du Code du Travail ».

212 - La Poste a ses propres dispositifs

De plus, La Poste a d'une part, mis en place des mesures d'aides financières qui concernent à la fois les fonctionnaires et les salariés, et d'autre part, ne conditionne pas leur versement à une démission (cf. les textes internes relatifs à l'appui aux projets personnels, à l'appui à la création/reprise d'entreprises).

213 - Précisions apportées par la jurisprudence

Enfin, la demande d'un fonctionnaire de La Poste qui sollicitait une indemnité de départ sur le fondement du décret n°2008-368 a vu sa requête rejetée à deux reprises (cf. TA Montpellier, 3 avril 2009, n°0900937 et CAA Marseille, 5 novembre 2013, n°11MA02473) au motif notamment que :

- « le bénéfice de l'indemnité de départ volontaire ne saurait, en tout état de cause, constituer un droit pour les intéressés remplissant les conditions nécessaires mais une faculté reconnue à l'administration »,
- et que « si les fonctionnaires de La Poste sont régis par des statuts particuliers pris en application de dispositions relatives aux fonctionnaires de l'Etat, ils ne sauraient être assimilés à ces derniers, l'indemnité de départ volontaire, sollicitée par M. A..., fonctionnaire de La Poste, ne peut être attribuée qu'aux fonctionnaires
- et agents non titulaires en contrat à durée indéterminée, qui quittent définitivement la Fonction Publique de l'Etat, il s'ensuit que le décret du 17 avril 2008, instituant une indemnité de départ volontaire n'est pas applicable à M. A.... ».

22 – PRIME DE FONCTION DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT SERVICES COURRIER-COLIS

DECISION_2023_2365
du 21.12.2023

221 - Nature de la prime

2211 - Présentation générale

Au 1^{er} janvier 2019 est créée une prime pour les directeurs d'établissement exerçant des fonctions liées aux Services Courrier Colis. Elle s'adresse aux Directeurs des PDC, PPDC, aux directeurs des PIC, CTC, PFC et des ACP, sur les niveaux de fonction A et B.

Au travers de l'abondement de la rémunération des Directeurs d'établissement, la mise en place de cette prime de fonction permet de reconnaître les responsabilités et les exigences de la fonction.

2212 - Personnels concernés

Les personnels concernés sont les fonctionnaires, contractuels de droit public, salariés de la Branche Service Courrier Colis, et de la Branche Réseau uniquement pour la Corse et les DROM, affectés sur les fonctions suivantes :

Code Fonction	Intitulé de la fonction	Classe-Niveau Fonction
05002	DIRECTEUR DE PFC	IV.A
05052	DIRECTEUR DE PFC	IV.B
10074	RESPONSABLE PLATE FORME COLIS	IV.B
15400	DIRECTEUR ETABLISSEMENT PPDC PPDC-MF	IV.A
15403	DIRECTEUR ETABLISSEMENT PPDC PPDC-MF	IV.B
15281	DIRECTEUR PIC	IV.B
35065	DIRECTEUR DE CENTRE DE LIVRAISON 1	IV.A
35067	DIRECTEUR DE CENTRE COURRIER	IV.A
35068	DIRECTEUR ETABLISSEMENT COURRIER	IV.A
35070	DIRECTEUR DE CENTRE DE LIVRAISON 2	IV.A
35071	DIRECTEUR DE CENTRE DE LIVRAISON 2	IV.A
35073	RESPONSABLE DE C T C GROUPE 2	IV.A
35076	RESPONSABLE PLATE FORME COLIS	IV.A
35276	DIRECTEUR DE CENTRE DE LIVRAISON 1	IV.A
35610	DIRECTEUR CENTRE LIVRAISON COLIS	IV.B

222 - Conditions d'attribution

2221 - Exercice effectif de la fonction

Le rattachement à l'une de ces fonctions entraîne le versement de la prime, si les conditions précisées ci-dessous sont remplies.

Le bénéfice de la prime implique l'exercice effectif des fonctions de directeur d'établissement, avec la responsabilité opérationnelle d'un établissement.

Toute personne détenant la fonction dans les systèmes d'information et bénéficiaire d'une rémunération mais n'exerçant pas la fonction opérationnelle (TPAS seconde partie d'appui et de conseil, mécénat de compétences, mise à disposition vers la fonction publique, mise à disposition d'une autre branche, poste de chef de projet...) ne pourra se prévaloir du versement de la prime.

La prime est attribuée au 1^{er} jour d'exercice de la fonction et cesse d'être versée le dernier jour d'exercice de la fonction.

2222 - Evolution du versement

Dans le cas d'un temps partiel ou d'absence rémunérée, la prime évolue de la même façon et suit les mêmes règles que :

- le salaire fixe pour les salariés,

- le complément Poste pour les fonctionnaires.

Cette prime est proratisée en fonction de la quotité de travail. Elle continue d'être versée en cas d'absences rémunérées. Elle ne l'est plus en cas d'absences non rémunérées.

2223 - Cas particuliers

- Représentants syndicaux

Le montant de la prime ne peut être réduit au motif de l'exercice d'un mandat syndical. Les personnes concernées la perçoivent donc, dans les mêmes conditions que les autres personnels.

- CDD

Les personnels en contrat à durée déterminée perçoivent la prime s'ils exercent les fonctions éligibles.

223 - Montant et Modalités de paiement

Le montant annuel brut de la prime, pour un équivalent temps complet, est de 3 000 euros.

Le versement est effectué mensuellement en même temps que la rémunération principale.

224 - Information sur les régimes sociaux et fiscaux

(Selon la législation en vigueur à la date de publication et susceptible d'évolution)

2241 - Régime social et fiscal

Pour les salariés :

Cette prime, comme tout élément de rémunération, est soumise à toutes les cotisations en vigueur. Elle est imposable.

Pour les fonctionnaires :

Cette prime est soumise aux cotisations en vigueur sur les primes et compléments de rémunération. Elle est imposable.

2242 - Droits à 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. Tout ou partie de la prime peut donc être soumise à cotisations et générer des droits à Retraite Additionnelle de la Fonction Publique.

23 – CREATION D'UNE INDEMNITE DIFFERENTIELLE DEGRESSIVE DANS LE CADRE DU TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL LIE A LA REPRISE DES ACTIVITES DE DISTRIBUTION DE MEDIAPOSTE

231 - Nature de la prime

2311 – Présentation générale

Une indemnité différentielle dégressive permettant de maintenir la rémunération des agents dont les contrats de travail ont été transférés au sein de La Poste en application de l'article L.1224-1 du code du travail dans le cadre de la reprise des activités de

distribution de Mediaposte est créée à compter du 2 février 2024 et jusqu'à extinction du besoin pour les agents concernés constituant un groupe fermé.

Cette indemnité est créée dans le seul but de maintenir, conformément à la réglementation, la rémunération des agents dont les contrats ont été transférés au sein de La Poste en application de l'article L.1224-1 du code du travail dans le cadre de la reprise des activités de distribution de Mediaposte.

Cette indemnité a vocation à s'éteindre à terme du fait, d'une part, que les bénéficiaires constituent un groupe fermé, et d'autre part, du fait que le différentiel de rémunération fixe est dû à un positionnement sur l'échelon correspondant à l'ancienneté dans le Groupe La Poste. Ce différentiel s'estompe au fur et à mesure de la progression à l'ancienneté dans la grille ; les évolutions liées aux changements de tranche d'ancienneté étant déduites de cette indemnité.

2312 – Description de l'indemnité

L'indemnité est versée mensuellement aux agents transférés dont la rémunération fixe en application des grilles de La Poste (constituée du salaire de base, du complément de rémunération, de la Prime Communication et Technologie de l'Information et de l'éventuel complément géographique) est inférieure, à la date du transfert, à la rémunération fixe qu'il percevait chez MEDIAPOSTE (à iso ancienneté et quotité de travail).

Le montant initial de cette indemnité correspond à l'écart défavorable de rémunération constaté à la date du transfert.

Les évolutions ultérieures de salaire liées aux changements de tranches d'ancienneté au sein de la grille de La Poste viendront réduire le montant de l'indemnité.

Les autres motifs d'évolution du salaire seront sans impact sur cette indemnité (revalorisation du point, promotion...).

En cas de passage en classe III, le montant résiduel de la prime sera intégré au salaire de base à cette occasion.

2313 – Période d'application

Cette prime est instaurée à compter du 2 février 2024 jusqu'à extinction du besoin pour les agents concernés.

232 – Personnels concernés et conditions d'attribution

2321 – Personnels concernés

Sont concernés par cette indemnité les agents salariés en CDD et CDI transférés dans le cadre de la reprise des activités de distribution de Mediaposte, relevant des classes I et II au sein de la Poste, et dont la rémunération fixe en application des grilles de La Poste est inférieure, à la date du transfert, à la rémunération fixe qu'il percevait chez MEDIAPOSTE (à iso ancienneté et quotité de travail).

Les agents concernés conservent leur indemnité, dans les conditions définies par le [paragraphe 2313](#), tant qu'ils restent employés au sein des classes I et II au sein de La Poste, quelle que soit leur évolution en termes de fonction, d'entité et/ou de branche d'affectation.

2322 – Conditions d'attribution

– Evolution du versement de l'indemnité

En cas d'évolution de la quotité de travail et d'absences rémunérées, l'indemnité évolue de la même façon et suivant les mêmes règles que le Salaire de Base Annuel des salariés.

L'indemnité n'est pas versée en cas d'absences non rémunérées.

– Cas particuliers

- Représentants syndicaux :

Les personnels exerçant des activités syndicales perçoivent cette indemnité, selon les mêmes conditions que les autres personnels.

- Alternance et d'intérim :

Aucun personnel en alternance n'a été concerné par le transfert de son contrat de travail au sein de La Poste dans le cadre de la reprise des activités de distribution de Mediaposte. Par suite, aucun personnel en alternance n'est concerné par cette indemnité.

Les intérimaires n'étant pas concernés par le transfert de leur contrat de travail au sein de La Poste dans le cadre de la reprise des activités de distribution de Mediaposte, ils ne sont pas concernés par cette indemnité.

233 – Montant de l'indemnité

Le montant brut de cette indemnité est individualisé pour chaque agent concerné.

Le montant initial correspond à l'écart défavorable de rémunération constaté, à la date du transfert, entre la rémunération fixe auquel l'agent a droit en application des grilles de La Poste (constituée du salaire de base, du complément de rémunération, de la Prime Communication et Technologie de l'Information et de l'éventuel complément géographique) et la rémunération fixe qu'il percevait chez MEDIAPOSTE (constituée du salaire de base et de la prime d'ancienneté¹), à iso ancienneté et quotité de travail.

Les évolutions ultérieures de salaire liées aux changements de tranches d'ancienneté au sein de la grille de La Poste viendront réduire le montant de l'indemnité. Par la suite, cette indemnité est amenée à décroître dans le temps.

Les autres motifs d'évolution du salaire seront sans impact sur cette indemnité (revalorisation du point, promotion à l'intérieur des classes I et II...).

En cas de promotion effective sur un grade de la classe III, le montant résiduel de la prime sera intégré au salaire de base à cette occasion.

234 – Modalité de paiement

Cette indemnité est versée mensuellement, en même temps que la rémunération principale.

235 – Durée du versement

Cette indemnité est versée jusqu'à extinction du besoin pour les agents concernés constituant un groupe fermé.

236 – Information sur les régimes sociaux et fiscaux

Les éléments suivants sont décrits à date selon la législation en vigueur à la date de publication et sont susceptibles d'évolution.

2361 – Régime social et fiscal

Cette indemnité, comme les éléments de rémunération, est soumise à toutes les cotisations en vigueur. Elle est imposable.

¹ Dans quelques situations spécifiques, des compléments de rémunération fixes peuvent s'ajouter au salaire de base et à la prime d'ancienneté.

2362 – Droit à la retraite

Cette indemnité est soumise à cotisation retraite et ouvre donc des droits à due proportion.

237 – Evolution de cette indemnité

Les éventuelles évolutions feront l'objet d'une décision de La Poste.
Cette indemnité n'entre pas dans l'assiette des augmentations salariales annuelles.

Les difficultés d'application que pourraient soulever la présente décision devront être remontées à la Direction des Ressources Humaines de la BSCC.

3 - INDEMNITES REPRESENTATIVES DE FRAIS**31 - INDEMNITES DE « COLLATION » ET DE « RESTAURATION »**

FRHD 2005.44
du 11.08.05

L'indemnité de déplacement spéciale dite « indemnité de panier » - est annulée par le BRH 2004-RH 6 du 26.02.2004 et remplacée par l'indemnité de « collation » et de « restauration ».

311 - Bénéficiaires

2004-RH 6
du 26.02.04

Sont concernées par les nouvelles dispositions les personnels de La Poste (stagiaires ou titulaires, et contractuels de droit public ou privé) qui effectuent une tournée de distribution lettre et/ou colis.

Les indemnités sont dues aux agents de la **distribution postale** dès la première tournée dès lors que celle-ci est effectuée dans le cadre d'une vacation y ouvrant droit, que ceux-ci soient affectés à la distribution à **titre permanent ou occasionnel**, qu'ils soient affectés sur une tournée piétonne, une tournée cycliste ou une tournée motorisée.

N.B. : dans tous les cas, pour ouvrir droit à indemnisation, la tournée de distribution doit avoir été effectuée dans le cadre d'un itinéraire et d'un horaire de distribution déterminés selon le bulletin d'itinéraire de la tournée de l'agent, que celui-ci ne peut interrompre à sa convenance.

312 – Conditions d'octroi de l'indemnité de « COLLATION »

Sont attributaires de l'indemnité de collation les personnels de la distribution postale ayant des contraintes particulières provenant du poste de travail, liées à la fois à l'alternance des activités à l'intérieur de l'établissement dans le cadre de leur tournée, piétonne, cycliste ou motorisée (port de charges lourdes, exposition aux intempéries, au froid, à l'humidité...), et à la nécessité de fournir un effort physique important compte tenu de la charge de la tournée.

L'indemnisation vient compenser les dépenses de nourriture effectuées par les personnels de la **distribution postale** dont l'activité nécessite une « collation » avant le départ en tournée et dont :

- la prise de service débute **au plus tard à 7h30**,
- l'activité s'effectue dans le cadre d'une vacation minimale sans interruption de cinq heures.

Cette notion de vacation ininterrompue inclut cependant la pause réglementaire de quinze ou vingt minutes.

313 - Conditions d'octroi de l'indemnité de « RESTAURATION »

Sont attributaires de l'indemnité de restauration les personnels de la distribution postale.

L'indemnisation vient compenser les dépenses de nourriture effectuées par les personnels de la **distribution postale** dont :

- la prise de service est **postérieure à 7h30**,
- la fin de vacation a lieu après 13h45,
- la vacation est d'une durée minimale de cinq heures et recouvre la plage normale de prise de repas, c'est-à-dire entre 12h et 13h45.

L'indemnité de « restauration » n'est pas cumulable avec l'indemnité de « collation ».

314 - Taux

Ce taux a été revalorisé suite à l'accord salarial de 2023 :

a) Indemnité de « COLLATION »

L'indemnité est payée sur la base d'un taux forfaitaire fixé à 3 € par journée **effective** de travail. Ayant un caractère de remboursement de frais, elle ne peut pas être payée pour **tout jour d'absence, quel qu'en soit le motif** (congrés annuels ou payés, congé de maladie, ASA, repos de cycle...).

b) Indemnité de « RESTAURATION »

L'indemnité est payée sur la base d'un taux forfaitaire fixé à 3 € par **journée effective** de travail. Ayant un caractère de remboursement de frais, elle ne peut pas être payée pour **tout jour d'absence, quel qu'en soit le motif**.

Cette indemnité est incompatible avec tout autre titre spécial de paiement de restauration qui tendrait à la même finalité.

315 – Modalités de paiement

Ces modalités sont versées sous forme d'indemnités éventuelles (application informatique IEV).

S'agissant d'indemnités servies de manière occasionnelle, les différents services chargés d'assurer le contrôle interne, quelle que soit leur position hiérarchique ou organisationnelle, porteront une attention particulière aux conditions d'ouverture des droits, à la production des pièces comptables et à la correcte liquidation de l'indemnité.

32 – FAMILLE MONOPARENTALE

321 – Frais de garde de nuit enfants de moins de 16 ans, pour la durée d'une formation nécessitant un déplacement avec une nuit sur place

*DECISION_2025_1256
du 29.07.25*

Si une postière ou un postier élevant seul ses enfants, doit assister à une formation nécessitant un déplacement avec nuit(s) sur place, La Poste participera à la prise en charge des frais de garde de nuit de ses enfants de moins de 16 ans, pour la durée de la formation, sur présentation d'un justificatif, dans la limite de 75 € par nuit.

Cette mesure est valable pour les fonctionnaires et les salarié(e)s.

322 – Aide aux postiers en situation de handicap et de monoparentalité

*Précisions apportées
par le DRHG /QVCT
mars 2026*

L'accord 2026-2027 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap a reconduit l'aide pour le soutien aux postières et postiers en situation de handicap et de monoparentalité.

Cette aide est actuellement de 100 euros brut par an jusqu'en août 2026 et passera à 110 euros brut par an, sous condition de ressources à partir de septembre 2026.

Pour bénéficier de cette mesure, voir [l'annexe](#)

33 – INDEMNITE DE CHANGEMENT DE RESIDENCE POUR LES DOM

Pour les déménagements dans le cadre de la mobilité professionnelle, se référer au [Chapitre PS II, Chapitre 3 Article 2](#) « Accompagnement du déménagement en cas de mobilité professionnelle ».

Sont concernés ci-dessous les autres cas de déménagement hors mobilité professionnelle.

331 – Notion de résidence

BO 1990 70 DAC 36
du 07.03.90

La résidence est le territoire de la commune où est située la résidence administrative de l'agent.

Le lieu de résidence habituelle est le lieu où se trouve le centre des intérêts matériels et moraux de l'intéressé, c'est-à-dire le territoire européen de la France ou un département d'outre-mer suivant le cas.

332 – Condition liées au motif entraînant le changement de résidence d'un département d'Outre-mer vers le territoire européen de la France et vice-versa ainsi que d'un département d'Outre-mer vers un autre département d'Outre-mer

Frais de changement de résidence pris en charge lorsque celui-ci est rendu nécessaire

Par une réintégration à l'expiration d'un congé, de longue maladie ou de longue durée, conformément aux dispositions de l'article 46 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif, notamment, au régime des congés de maladie des fonctionnaires

Par un retour au lieu de la résidence habituelle reconnu indispensable en raison de l'état de santé de l'agent par le conseil médical prévu par le décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Lorsque la situation particulière de l'agent ouvre droit au bénéfice

L'agent admis à la retraite peut prétendre au remboursement des frais de changement de résidence, pour lui et les membres de sa famille, s'il demande son rapatriement, au lieu de sa résidence habituelle, dans **un délai de deux ans** à compter de sa radiation des cadres.

Changement de résidence n'ouvrant pas droit à indemnisation

Sous réserve des dispositions ci-dessus, les agents n'ont droit à aucun remboursement ou indemnisation dans tous les autres cas, notamment dans celui de première nomination dans la fonction publique, de déplacement d'office prononcé après une procédure disciplinaire, ainsi que dans celui de mise en disponibilité, en service détaché dans un emploi ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite ou en position hors cadre au sens des dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Suppression des forfaits déménagement DOM.

DECISION_2024_244
du 05.02.24

Sans remettre en cause le principe du remboursement des frais de déménagement et afin d'être en conformité avec les règles URSSAF, les remboursements de frais de déménagement vers ou à partir d'un DOM sont régis par les mêmes règles que celles édictées pour la métropole pour tous, à savoir uniquement sur justificatifs (factures), y compris pour les bagages. (Cf. [Chapitre PS II, Chapitre 3 Article 2](#) « Accompagnement du déménagement en cas de mobilité professionnelle »).

DECISION_2023_2193 du
24.11.23 (Annexe) toujours
en vigueur
précision de DRHG/QVCT
mars 2026

ANNEXE § 322 : DEMANDE D'AIDE POUR LES POSTIERS EN SITUATION DE HANDICAP ET MONOPARENTALITE

MES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES RH



Demande d'aide pour les postiers en situation de handicap et de monoparentalité

Je souhaite

- Effectuer la demande d'aide liée à ma situation de **handicap** et de **monoparentalité**.
- **Je me connecte** à **Mes démarches administratives RH** pour effectuer ma demande.
- **Avant de commencer**
- J'ai déclaré préalablement à mon employeur ma situation de handicap.
- Je me munis d'une copie intégrale du dernier avis d'imposition reçu (photo ou scan).

Je suis éligible si :

- Je suis en **situation de handicap**
- **ET** je suis en **situation de monoparentalité**
- **ET** j'ai un **Quotient Familial abondé (QF)** inférieur à 9800 euros
- **ET** j'ai **3 mois d'ancienneté**

Comment me connecter à Mes démarches administratives RH ?

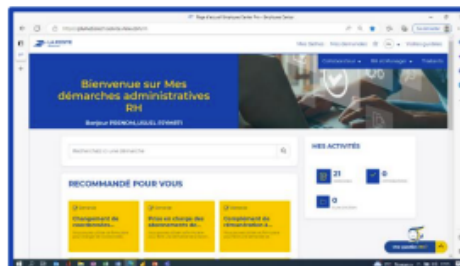
Depuis un PC : Via l'Espace RH de



1. Je vais dans « **Espace RH** ».
2. Je trouve la rubrique « **Mes services RH : accès direct** ».
3. Je choisis « **Mes démarches administratives RH** ».



Via Plume : <https://plume.laposte.fr/rh>



Depuis un **smartphone**, une **tablette**, un **Facteo** :

via l'URL <https://plume.laposte.fr/rh>

Comment trouver le bon formulaire ?

La barre de recherche permet de trouver rapidement des démarches en tapant un mot clé.



1. Je saisis « BOE » pour la démarche « Aide pour les postiers en situation de handicap et de monoparentalité »

2. Suite à ma recherche, je vois les formulaires contenant mes mots clés. Je sélectionne le formulaire qui m'intéresse.

/2

The screenshot shows a search interface with a search bar containing 'BOE'. Below the search bar, there is a section titled 'Tous résultats pour « BOE »'. A single result is displayed: 'Aide pour les postiers en situation de handicap et de monoparentalité'. The description states: 'Vous pouvez utiliser ce formulaire pour faire une demande d'aide liée à votre situation de handicap et de monoparentalité'. At the bottom right of the results section, it says 'Fin des résultats'.

MES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES RH



Comment remplir un formulaire ?

Les champs marqués d'un point sont obligatoirement à renseigner

1. Je prends connaissance des consignes et des conditions d'éligibilité.

2. Je retrouve la « **liste des titres handicap** » me permettant de bénéficier de l'aide en cliquant sur le lien.

3. J'indique si ma situation de handicap a été déclarée auprès de mon employeur.

4. Si mon avis d'imposition ne comporte pas la mention V ou T, **je ne suis pas éligible à l'aide.**

Pour m'aider à connaître ma situation au foyer sur mon avis d'imposition, je peux m'aider du modèle **en cliquant sur le lien.**

5. Je recherche mon revenu fiscal et le nombre de parts sur mon avis d'imposition, je peux m'aider du modèle **en cliquant sur le lien.**

6. Je réalise le calcul du Quotient familial abondé (QF)

= [Revenu fiscal de référence]/[nombre de parts + 1]

The screenshot shows the 'AIDE POUR LES POSTIERS EN SITUATION DE HANDICAP ET DE MONOPARENTALITÉ' form. It includes a star icon and a description: 'Vous pouvez utiliser ce formulaire pour faire une demande d'aide liée à votre situation de handicap et de monoparentalité'. A note states: 'Attention : Ce formulaire ne remplace pas la déclaration de votre handicap auprès de votre employeur. Si celui-ci n'est pas déclaré au préalable vous ne pourrez pas bénéficier de l'aide. L'accord handicap 2023-2025 prévoit une aide spécifique sous conditions de ressources pour les familles monoparentales dont le postier est en situation de handicap. Elle prend la forme d'une aide financière de 100 euros brut/an versée le mois suivant la déclaration. Je suis éligible si je suis en situation de handicap :'. A list of conditions follows: 'ET que je l'ai déclaré à mon employeur', 'ET que je suis en situation de monoparentalité', 'ET que j'ai un Quotient Familial abondé (QF) inférieur à 9800 euros', and 'ET que j'ai 3 mois d'ancienneté (inclus CDD, CDI, temps plein, temps partiel, salariés, fonctionnaires, éloignés de service)'. Below this, it says 'Je retrouve la liste des titres de handicap me permettant de bénéficier de l'aide.' and provides a link 'Liste des titres handicap.pdf'. The form also has a section 'Ma situation' with two dropdown menus: '*Ma situation de handicap a été déclarée auprès de mon employeur :' and '*Mon avis d'imposition comporte la mention V ou T au niveau de la situation du foyer ou des cas particuliers (permet d'attester la situation de monoparentalité) :'. Below these are links for 'Vous pouvez consulter le document ci-dessous qui vous indique où vous pouvez retrouver cette information sur votre avis d'imposition' and 'Je cherche ma situation au foyer sur mon avis d'imposition.pdf'. A section 'Calcul de votre Quotient familial abondé (QF)' follows, with a link 'Vous retrouvez votre revenu fiscal de référence et votre nombre de parts sur votre avis d'imposition. Je cherche mon revenu fiscal et le nb de parts sur mon avis d'imposition.pdf'. At the bottom, it says '*Revenu fiscal de référence :'. The form is numbered 1, 2, 3, and 4 on the left side.

Exemple :

Mon revenu fiscal de référence : **2000**

Mon nombre de parts : **2**

Je réalise le calcul suivant pour trouver mon quotient familial abondé : $2000 / (2+1) = 667$.

J'indique donc 667 au niveau du champ "Résultat du Quotient Familial abondé".

7. Je joins l'intégralité de mon dernier avis d'imposition.

8. Je coche la case obligatoire pour certifier sur l'honneur mes déclarations.

En cas de fausse déclaration ou de fraude, je m'expose à des sanctions.

9. Je sou mets mon formulaire.

Pour toute question RH, cliquez sur



Assistance technique

Pour tout problème, cliquez sur le bouton « Assistance technique » en bas de la page et remplissez le formulaire associé.

2/2

5

6

7

8

9

Revenu fiscal de référence :

Nombre de parts :

Résultat du Quotient Familial abondé :

Comment est réalisé le calcul : Quotient Familial abondé = [Revenu fiscal de référence] / (nombre de parts + 1)

Exemple : J'ai un revenu fiscal de référence = 2000 et un nombre de parts = 2
Voici le calcul réalisé pour mon quotient familial abondé : $2000 / (2+1) = 667$
Il est donc indiqué 667 au niveau du champ "Résultat du Quotient Familial abondé"

Note : L'abondement des parts (+1) correspond à un supplément La Poste de 0,5 pour la situation de monoparentalité et de 0,5 pour la situation de handicap. Il s'ajoute au nombre de parts présent sur mon avis d'imposition (même dans le cas où celui-ci est déjà abondé).

Pièce jointe à fournir :

La copie de l'intégralité de mon dernier avis d'imposition

Requis : charger

☒ Je certifie sur l'honneur :

- que je suis éligible à l'aide pour les postiers en situation de handicap et de monoparentalité.
- l'exactitude des informations saisies dans ce formulaire.

Je dois impérativement mettre à jour mes informations dans ce formulaire en cas de changement de situation.

En cas de fausse déclaration, je m'expose à des sanctions et les sommes versées me seront reprises.

Soumettre

4 - INDEMNITES POUR CONNAISSANCES OU TRAVAIL SPECIAL

• Caractères généraux de cette catégorie d'indemnités

PT 7.040

Les indemnités de technicité et pour connaissances spéciales sont attachées à l'exercice effectif des fonctions y ouvrant droit.

Toutefois, les indemnités comportant des taux mensuels sont servies pendant le congé annuel, les congés de maternité et les autorisations spéciales d'absence ; de même, en cas de congé ordinaire de maladie ou d'accident de service, de congé de longue durée accordé au titre de l'article 41 de la loi du 19 mars 1928, ces indemnités continuent d'être payées pendant les trente premiers jours de l'absence.

Les décomptes éventuels sont établis sur la base d'un taux journalier fixé à un trentième du taux mensuel.

Les indemnités de technicité et pour connaissances spéciales sont supprimées du jour même de la mise en congé de longue maladie ou en congé de longue durée.

41 – INDEMNITES POUR TRAVAUX DANGEREUX, INSALUBRES, INCOMMODES ET SALISSANTS

Certains travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants limitativement énumérés par les textes réglementaires, ouvrent droit à une indemnisation particulière ; le code IEV et la liste des travaux y ouvrant droit sont indiqués ci-après.

Les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants allouées par demi-journée de travail effectif, sont acquises dès lors que ces travaux ont été exécutés pendant au moins la moitié de la vacation du matin ou de l'après-midi. Attribuées sans considération du grade des bénéficiaires, elles peuvent être versées non seulement aux fonctionnaires mais également aux agents non titulaires.

Ces indemnités ne sont pas cumulables entre elles, ni avec l'indemnité de risques et de sujétions. Toutefois, les bénéficiaires de l'indemnité risques et de sujétions chargés d'exécuter les travaux énumérés ci-dessous reçoivent l'indemnité pour travaux insalubres et dangereux à un taux réduit de moitié :

NATURE DU TRAVAIL OUVRANT DROIT A L'INDEMNITE DE TRAVAIL		(par demi-journée de travail effectif)
		Code IEV ¹ Pactole
T1	Travail exécuté à l'aide d'une corde à nœuds	540
T2	Utilisation du brise béton et du marteau perforateur) Conduite et escorte des voitures assurant le transport exclusif de) fonds) 541 Travail en égouts exigus ou particulièrement insalubres) Manipulation d'explosifs) Intervention dans les cabines haute tension) Maintenance et entretien des installations postales mécanisées)	
T3	Affûtage (travaux d')) Façade d'immeuble (travaux en), effectués à une hauteur supérieure à six mètres) Façonnage des garnitures de frein (travaux de)) Fils de cuivre (manipulation des) à l'annexe du Dépôt Central du matériel de LIMOGE MAS-LOUBIER) Fonderie (travaux de)) Machine offset, massicots et presses rotatives (conduite des)) Pistolet (travaux de peinture ou vernissage au)) 546 Plates-formes suspendues ou échelles appuyées à des câbles porteurs (travaux sur)) Plomberie (travaux de)) Polissage-nickelage (travaux de)) Poteaux et pylônes (travaux effectués à une hauteur supérieure à six mètres sur des)) Scies à ruban, toupies raboteuses et dégauchisseuses (utilisation de).....) Solvants (utilisation de) tels que tétrachlorure de carbone ou trichloréthylène) Soudure à l'arc) Toitures et marquises (travail sur)) Tunnels ou égouts autres que ceux considérés comme exigus ou particulièrement insalubres ou dangereux (travail en)	
T4	Accumulateurs (entretien et remise en état des batteries d')) Ateliers de force motrice installés en sous-sol (conduite des installations des)) Colles cellulosiques (utilisation de)) 566 Galvanoplastie (travaux de)) Huiles (graissage au pont par pulvérisation ou régénération d'huiles usagées)) Plaques d'impression (préparation des)) Sous-sol (travaux en) effectués par des chauffeurs-machinistes et magasiniers	
T5	Bottes (réparation des) des agents travaillant en égouts) Dépoussiérage des sacs postaux ou des manches à air des tables d'ouverture à dépression) 579 Matières colorantes (broyage des) aux ateliers des timbres-poste...) Réparation des sacs postaux (ateliers de voilerie et de réparation de sacs)) Sellerie (travaux de)	

¹ Adaptation de la note de service aux outils informatiques.

Les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants allouées par demi-journées de travail effectif, sont acquises dès lors que ces travaux ont été exécutés pendant au moins la moitié de la vacation du matin ou de l'après-midi. Attribuées sans considération du grade des bénéficiaires, elles peuvent être versées non seulement aux fonctionnaires mais également aux agents non titulaires.

42 – INDEMNITES DE REMPLACEMENT - CHEFS D'ETABLISSEMENT ET AUTRES

Création 1^{er} juillet 1997 - modification 1^{er} novembre 2002

2003-RH 1
du 07.01.03

REFERENCES : décret n° 90-1111 du 12 décembre 1990 et notamment ses articles 5 et 12 portant statut de La Poste
décret n° 92-1182 du 30 octobre 1992 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires de La Poste
décision n° 1150 du 20 juin 1997 relative à la création de l'indemnité de remplacement (BRH 1997 RH 65)
décision n° 1776 du 2 septembre 2002 relative à la modification de l'indemnité de remplacement (BRH 2002 RH 1039)

APPLICATION : le 1^{er} novembre 2002.

Le Président de La Poste, par décision n°1776 du 2 septembre 2002 (BRH 2002 RH 1039) a décidé d'étendre l'indemnisation définie par la décision n° 1150 du 20 juin 1997 à de nouveaux ayant-droit et de réformer les modalités de fixation des niveaux de l'indemnisation.

421 – Décision du Président de La Poste

Le dispositif d'indemnisation des agents des services de production effectuant des remplacements sur un poste de niveau supérieur, créé par résolution du conseil d'administration du 20 juin 1997 (BRH 1997 RH 65) est régi par les principes suivants :

- Les agents des services de production doivent effectuer un remplacement sur une fonction :
 - d'un niveau supérieur à celui correspondant à leur grade de classification ou à celui de leur poste de rattachement s'ils détiennent un grade de reclassement,
 - d'un niveau au moins égal à II-3 dans le cas général, et II-2 dans le cas de remplacement de chefs d'établissement,
- Les cadres de niveau III.2 et III.3 font l'objet d'indemnisation lorsqu'ils effectuent un remplacement sur une fonction figurant dans une liste limitative de fonctions de la classe IV. La liste de ces fonctions est déterminée par le Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales en raison de leur caractère essentiel au bon fonctionnement des services de production,
- Les remplacements effectués par les cadres de niveau III.2 et III.3 autres que ceux prévus à l'alinéa précédent, les remplacements effectués par les cadres supérieurs et les remplacements effectués par des agents dont la mission principale est d'assurer le remplacement sur d'autres fonctions, ne sont pas indemnifiés car ils répondent aux obligations normalement dévolues à ces personnels,
- Les montants de l'indemnité sont déterminés forfaitairement en tenant compte des niveaux de fonctions des agents remplaçants et des agents remplacés.

Les dispositions contraires de la résolution du 20 juin 1997 sont abrogées.

Le niveau de l'indemnité et les conditions d'application de ce nouveau système seront définis par le Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales après concertation avec les organisations syndicales.

422 – Personnels concernés

Sont donc concernés par cette indemnisation les fonctionnaires, ainsi que les agents contractuels de droit public et les agents contractuels de droit privé qui sont appelés à effectuer des remplacements occasionnels dans le cadre de leur contrat de travail ou d'un avenant. Il s'agit donc de remplacements de courte durée ayant pour raison essentielle de pourvoir les remplacements de congés annuels, de formation, de congés ordinaires de maladie...

Les remplacements assurés par des personnels dont la mission principale est d'assurer le remplacement sur d'autres fonctions ne font pas l'objet d'une indemnisation car ils répondent aux obligations normalement dévolues à ces personnels.

4221 – Cas général

2007-RH 1
du 27.12.08

L'indemnité est octroyée :

- aux agents des classes I et II (niveaux I.1 à II.2) lorsqu'ils effectuent des remplacements sur des fonctions de niveau II.3 ou plus,
- aux agents de niveau II.3 lorsqu'ils effectuent des remplacements sur des fonctions de niveau III.1 ou plus,
- aux agents de niveau III.1 lorsqu'ils effectuent des remplacements sur des fonctions de niveau III.2 ou plus,
- aux cadres de niveau III.2 et III.3 lorsqu'ils effectuent des remplacements exclusivement sur les fonctions de classe IV Groupe A, de responsable de ligne de production, de responsable courrier colis ou de directeur de production, de directeur de développement et relations clientèles et directeur de gestion clientèles en CRSF.

Les remplacements effectués par des cadres supérieurs ou par des cadres de niveau III.2 ou III.3 sur les autres fonctions qu'ils soient ou non reclassifiés et quel que soit le niveau de rattachement de leur poste, ne font pas l'objet d'une indemnisation car ils répondent aux obligations normalement dévolues à ces personnels.

4222 – Remplacement de chef d'établissement

Par exception, les remplacements de chefs d'établissement ouvrent droit à indemnisation dès le niveau II.2. Seuls sont indemnisés les agents qui effectuent un remplacement sur une fonction d'un niveau supérieur au niveau de grade détenu ou au niveau de rattachement du poste s'ils détiennent un grade de reclassement.

Les personnels dont les missions principales sont d'assurer les remplacements de chef d'établissement ne peuvent bénéficier de cette indemnité quel que soit le niveau de l'agent remplacé.

Cas particulier

Les cadres et les cadres professionnels qui effectuent les remplacements occasionnels de chefs d'établissement de la classe IV ouvrent droit à l'indemnisation.

Toutefois, les cadres et les cadres professionnels qui assurent l'intérim d'un établissement de classe IV de plus de trois mois (à compter de la coupure de gestion) ne peuvent prétendre à cette indemnisation dans la mesure où ils sont éligibles à la part variable « spécifique » qui prend en considération, prorata temporis la période d'activité concernée.

4223 – Date d'application

Les nouvelles dispositions sont applicables à compter du 1^{er} novembre 2002.

423 – Conditions d'octroi

4231 – Lieu d'exercice du remplacement

Seuls peuvent donner lieu à indemnité les remplacements effectués **en services de production** (liste de ces services en [ANNEXE 1](#)).

4232 – Durée du remplacement

Une indemnité peut être octroyée dès le premier jour de remplacement ([ANNEXE 2](#)).

4233 – Condition particulière

Pour ouvrir droit à l'indemnité de remplacement, l'agent effectuant le remplacement doit être formellement désigné, et bénéficier d'un transfert effectif et total de responsabilité.

Cette désignation donne lieu à l'établissement d'un document servant de pièce justificative au paiement (cf. [ANNEXE 3](#)). Cette pièce devra être conservée dans l'établissement et rester disponible en vue d'un éventuel contrôle.

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 divisions RH, la pièce justifiant le remplacement accompagnera celles-ci pour contrôle et sera renvoyée par la Direction Départementale ou le CSRH.

424 – Montant de l'indemnité

2007-RH.1
du 27.12.06

Les taux versés par jour de remplacement indiqués ci-après sont applicables aux personnels fonctionnaires et contractuels.

4241 – Cas des remplacements de chef d'établissement

Afin de prendre en compte les difficultés inhérentes aux fonctions de chef d'établissement un taux spécifique est mis en place pour les personnels effectuant un remplacement de chef d'établissement ou de directeur d'établissement.

TAUX JOURNALIER

		REMPLECE					
		II.2	II.3	III.1	III.2	III.3	IV Groupe A
R E M P L A C E M E N T	I.1	5,8 €		7,4 €	8,4 €	9,5 €	
	I.2	5,8 €		7,4 €	8,4 €	9,5 €	
	I.3	5,8 €		7,4 €	8,4 €	9,5 €	
	II.1	5,3 €		5,8 €	7,6 €	8,8 €	
	II.2			5,8 €	7,6 €	8,8 €	
	II.3			4,8 €	6,9 €	8,1 €	10,6 €
	III.1				6,9 €	8,1 €	10,6 €
	III.2						9,5 €
	III.3						9,5 €

4242 – Cas général

TAUX JOURNALIER

		REMPLECE					
		II.2	II.3	III.1	III.2	III.3	IV Groupe A
R E M P L A C E M E N T	I.1		3,2 €	3,7 €	4,2 €	5,3 €	
	I.2		3,2 €	3,7 €	4,2 €	5,3 €	
	I.3		3,2 €	3,7 €	4,2 €	5,3 €	
	II.1		2,1 €	3,0 €	3,7 €	4,2 €	
	II.2		2,1 €	3,0 €	3,7 €	4,2 €	
	II.3			2,1 €	3,0 €	3,7 €	5,3 €
	III.1				3,0 €	3,7 €	5,3 €
	III.2						4,8 €
	III.3						4,8 €

4243 - Remarque

Dans les cas de remplacement dans un régime de travail de 2 nuits sur 4, l'indemnité déterminée à partir de la base de calcul ci-dessus, sera affectée d'un coefficient 2.

425 – Modalités de paiement

L'indemnité de remplacement est versée sous forme d'indemnités éventuelles (application informatique IEV) et liquidée selon les mêmes modalités.

S'agissant d'une indemnité servie de manière occasionnelle, les différents services chargés d'assurer le contrôle interne, quelle que soit leur position hiérarchique ou organisationnelle, porteront une attention particulière aux conditions d'ouverture des droits, à la production des pièces justificatives et à la correcte liquidation de l'indemnité.

2007-RH 1
du 01.02.08**ANNEXE 1 §423 : NATURES D'ENTITES OUVRANT DROIT A
INDEMNITE DE REMPLACEMENT**

	NATURE
AF	CENTRES DE DIFFUSION POSTALE
01	RECETTES DE PLEIN EXERCICE (libellé en cours de réactualisation)
04	RECETTES CENTRALISATRICES DE TRI (libellé en cours de réactualisation)
07	CENTRES FINANCIERS
08	CENTRES DE TRI
13	CENTRES D'APPROVISIONNEMENT DAPO
38	SERVICES DE PRODUCTION INFORMATIQUE
56	CENTRES DE DISTRIBUTION POSTALE
60	ANTENNES MAINTENANCE INFORMATIQUE A.M.I. - ORG SPECIALISES - MAINTENANCE ET INFORMATIQUE O.S.M.I. (ex : CENTRES TECHNIQUES DE MAINTENANCE)
63	AGENCES COLIPOSTE
67	PLATES-FORMES COLIS
71	AGENCES TERRITORIALES DE MAINTENANCE
76	CENTRES COURRIER
91	PLATE-FORME DE PREPARATION ET DE DISTRIBUTION DU COURRIER (PIC)
92	PLATE-FORME INDUSTRIELLE COURRIER (PIC)
93	PLATE-FORME DE DISTRIBUTION DU COURRIER (PDC)

2003-RH 1
du 07.01.03

ANNEXE 2 §423 : PRECISIONS CONCERNANT LE REGIME DE TRAVAIL DES AGENTS LORS DES REMPLACEMENTS

A) Régimes de travail de jour :

Sont concernés, les régimes de travail de 5 jours / 7, 6 jours / 7, 11 jours / 14.

cas n° 1 : le remplacement s'effectue dans le cadre d'une semaine normale de travail (exemple : le mardi, le mercredi et le jeudi), l'agent remplaçant est indemnisé pour 3 jours de remplacement.

cas n° 2 : le remplacement s'effectue à cheval sur deux semaines (exemple : le jeudi, le vendredi et le lundi), le samedi et le dimanche (dans le cadre du régime de travail 5 jours / 7) ne sont pas comptabilisés ==> un droit est ouvert pour une indemnisation de 3 jours de remplacement.

cas particulier du remplacement des chefs d'établissement : la fiche de remplacement doit préciser la durée de la responsabilité de l'agent remplaçant ; si le samedi et le dimanche sont inclus dans la durée de la responsabilité, ces 2 jours seront alors comptabilisés comme des jours de remplacement (exemple : lors d'un remplacement effectif de chef d'établissement du jeudi au lundi avec transfert de responsabilité pour le samedi et dimanche, un droit est ouvert pour une durée de 5 jours de remplacement).

B) Régimes de travail de nuit :

Sont concernés principalement les régimes de travail de 2 nuits / 4 et 2 nuits / 3.

Comme pour les régimes de travail de jour, les nuits de repos ne sont pas comptabilisées (exemple : dans le cadre du régime de travail de 2 nuits / 4 en centre de tri, le remplacement qui s'effectue les nuits du mercredi et du jeudi puis du lundi et du mardi ==> le droit est ouvert pour 4 jours de remplacement malgré le vendredi et le dimanche de repos et le samedi qui n'est pas travaillé).

ANNEXE 3 §423 : FICHE DE MOUVEMENT REMPLACEMENT

2003-RH 1
du 07.01.03

AGENT REMPLACE

Nom :

Prénom :

Niveau de la fonction occupée par l'agent (maximum classe IV Groupe A) :

Poste remplacé : ☐ Chef d'Etablissement ☐ Autres

AGENT REMPLACANT

Nom :

Prénom :

niveau du grade ou de fonction détenu(1) :

DUREE DU REMPLACEMENT

Remplacement effectué pour la période du au inclus

Nombre de jours de remplacement(2) :

à le

certifié exact

(signature du responsable de l'entité ou du compartiment d'activité)

à le

(signature du responsable du paiement de l'indemnité)

(1) si l'agent remplaçant détient un grade de reclassement

(2) - cas général : nombre de jours effectivement travaillés.

- remplacement de chef d'établissement : nombre de jours indemnissables (éventuellement dimanches et jours fériés compris).

43 – INDEMNITES DE TECHNICITE

INDEMNITE MENSUELLE DE TECHNICITE SERVIE AU PERSONNEL AFFECTE AUX MACHINES A CLAVIER UTILISEES POUR LE TRI DES LETTRES ET PAQUETS

L'indemnité de technicité allouée aux agents des centres de tri affectés sur des postes d'indexation mécanisée ou des postes d'indexation automatique, liquidée par l'application IEV sous le code 539, continue d'être payée dans les conditions habituelles, en dehors du complément indemnitaire.

Le bénéfice de cette indemnité peut être attribué dans les mêmes conditions aux agents des bureaux de poste, dotés de postes d'indexation, dès lors que les conditions d'exploitation sont identiques à celles d'un centre de tri.

L'indemnité mensuelle de technicité servie au personnel affecté sur les machines à clavier utilisées pour le tri des lettres et paquets, liquidée au moyen de l'application paie mensuelle, au code élément 1410, est intégrée dans le complément indemnitaire.

L'indemnité est également attribuée, sur la base d'un taux par demi-vacation, sans condition relative au nombre de demi-vacations assurées, aux agents affectés sur les postes d'indexation dans les chantiers de tri automatique, lettres ou paquets, des centres de tri.

44 - COMPENSATION FINANCIERE AU BENEFICE DES FONCTIONNAIRES CHARGES DE FONCTION

441 – Conditions d'attribution pour les niveaux de fonction 1.2 à classe IV Groupe A

Application : juillet 2016

CORP-DRHG-2016-0082
du 26.04.16

L'indemnité intitulée « compensation financière de chargé de fonction », créée par décision du 12 août 2004 (BRH 2004-RH 95), est 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.

4411 - Bénéficiaires

Tous les fonctionnaires tenant un poste dont le niveau, de 1.2 à classe IV Groupe A, 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.

4412 – Situations concernées par la compensation

Le dispositif de compensation financière s'applique aux agents placés sur une fonction supérieure à leur niveau de grade¹ suite à :

- maintenance du poste,
- réorientation (opérations à labellisation locale ou nationale),
- 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 auxquels 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 classe IV Groupe A.

4413 – Rôle du supérieur hiérarchique dans la décision de la compensation financière

Le déclenchement de la compensation est autorisé par le supérieur hiérarchique, à la date d'effet prévue au [§ 4412](#) 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 le CSRH et restée disponible, en vue de tout contrôle.

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

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.

442 – Paiement de la compensation financière

4421 – Date d'effet et durée de l'indemnisation

44211 – 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 réorientations ou d'appels à candidatures), pour les distorsions postérieures à la création du dispositif.

44212 – 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 de 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 de 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.

4422 – Montant de la compensation financière

NIVEAU DE LA FONCTION TENUE	MONTANT MENSUEL DE L'INDEMNISATION	COMPENSATION VERSEE POUR 3 MOIS
I.2	51,00 €	153,00 €
I.3	51,00 €	153,00 €
II.1	61,00 €	183,00 €
II.2	61,00 €	183,00 €
II.3	67,00 €	201,00 €
III.1	76,00 €	228,00 €
III.2	76,00 €	228,00 €
III.3	92,00 €	276,00 €
IV Groupe A	107,00 €	321,00€

4423 – 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.

45 – PRIME TUTEUR**451 – Contexte**

DECISION_2025_1464
du 28.08.25

Le 1^{er} avril 2025, l'accord « Gestion et des Parcours Professionnels et Mixité des Métiers » (GEPPMM) par les organisations syndicales représentatives, a valorisé la pratique de l'alternance à La Poste et institutionnalisé le parcours de mobilité mobilisant l'alternance, le parcours pionnier.

Afin de continuer à valoriser plus amplement le rôle du tuteur dans ces modalités d'accompagnement professionnel, une prime pour les tuteurs a été reconduite.

Les modalités d'application sont détaillées ci-après.

452 – Bénéficiaires

Dans ce cadre, la dénomination de tuteur est réservée exclusivement à l'accompagnement de postiers en contrat d'alternance (en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation) ou engagés dans un parcours pionnier, tel que défini dans le cadre de l'accord « Gestion et des Parcours Professionnels et Mixité des Métiers » (GEPPMM) ».

La prime est réservée aux postiers de La Poste S.A., nommément désignés et exerçant leur activité de tutorat pour les parcours pionniers ou contrats d'alternance.

Elle s'applique aux parcours ou contrats débutant à compter du 1^{er} avril 2025 jusqu'au 30 septembre 2026.

Le tuteur bénéficiaire de la prime est celui identifié sur le Cerfa du contrat de travail de l'alternant. Les règles de proratisation de la prime tuteur en cas de changement de tuteur, de suspension ou d'arrêt de la mission de tutorat, s'appliquent selon la durée effective du tutorat.

Le tuteur peut accompagner simultanément au plus :

- deux alternants,
- ou un alternant et un postier investi dans un parcours pionnier,
- ou deux postiers investis dans un parcours pionnier.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le postier assumant la mission de tuteur est dénommé « maître d'apprentissage ».

Le tuteur d'un postier engagé dans un parcours pionnier a la même mission que le tuteur d'un alternant.

La prime ne s'applique pas pour l'accompagnement de stages, de parcours balisés, ou de toute autre forme de transfert de compétences.

453 – Montant de la prime

La mission de tuteur auprès d'un ou plusieurs collaborateurs en contrat d'alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) et/ou auprès d'un ou plusieurs postier(s) engagé(s) dans un parcours pionnier intégrant l'obtention d'une certification est valorisée :

- Pour les contrats débutants **avant le 1^{er} avril 2025**, par l'octroi d'une prime d'un montant de 250 euros bruts annuels maximum par tuteur
- Pour les contrats débutants **à partir du 1^{er} avril 2025**, par l'octroi d'une prime d'un montant de 275 euros bruts annuels maximum par tuteur.

Si un bénéficiaire est engagé auprès de plusieurs alternants et ou de plusieurs parcours pionniers, le montant de la prime demeure identique, c'est-à-dire de 250 euros ou 275 euros (selon la date de début de contrat) bruts annuels.

454 – Modalités de versement de la prime

Cette prime est payée à la fin du cursus certifiant annuel du ou des alternants, et du ou des postier (s) investi (s) dans un parcours pionnier.

Cette prime est payée à la fin du cursus de l'alternant ou du cursus certifiant du postier investi dans un parcours pionnier. Si le contrat de l'alternant porte sur plusieurs années d'études, une prime est éligible à chaque fin de cycle scolaire. Le tuteur accompagnant 2 alternants sur la même période est bénéficiaire d'une seule prime.

Exemples :

- Cursus ou contrat débutant au 1er octobre 2025 et s'achevant au 30 juin 2026 : la prime est versée dans les 3 mois à partir de l'échéance du cycle scolaire.
- Cursus ou contrat débutant au 1er octobre 2025 et s'achevant au 30 juin 2027 : la prime est versée dans les 3 mois à partir de la fin du 1er cursus scolaire et, une prime est versée dans les 3 mois à partir de la fin du 2nd cursus scolaire.

4541 – Impact du calendrier des contrats d'alternance ou des parcours pionniers sur la date de versement de la prime

Lorsqu'un contrat d'alternance ou parcours pionnier recouvre deux années civiles, la prime est comptabilisée et versée pour la seconde année civile uniquement.

Si le contrat porte sur plusieurs années d'études, une prime est versée à chaque fin de cycle annuel d'étude.

Exemples :

- Cursus ou contrats débutant au 1er octobre 2025 et s'achevant au 30 juin 2026 : le versement de la prime est prévu à partir de septembre 2026.
- Cursus ou contrats débutant au 1er octobre 2025 et s'achevant au 30 juin 2027 : le versement de la prime est prévu à partir d'octobre 2026 ; et un deuxième versement à partir de septembre 2027.

4542 – Impact de la mobilité en cours de tutorat

Dans le cadre où le tuteur est amené à effectuer une mobilité en cours de tutorat ou arrive sur un poste comportant une mission de tutorat en cours, le montant de la prime annuelle sera proratisé au nombre de mois révolus de mission de tutorat exercée dans ce cadre.

Cette proratisation ne pourra donner lieu au versement d'une prime annuelle d'un montant supérieur à 250 euros ou 275 euros bruts annuels par tuteur en cas de juxtaposition de contrats ou de cursus sur une année civile.