



De : Yves ARNAUDO - Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales

A : Mesdames et Messieurs les Directeurs Exécutifs, Messieurs les Directeurs de DOT,
Copie : Mesdames les DRH Opérationnelles DODT et Colis, Mesdames et Messieurs les DRH de DEX et DRH de DOT

Date : 9 mai 2019

OBJET : Annule et remplace la note du 21 novembre 2013 relative au Bonus 2014 en ACP et PFC

Cette note précise les modalités pratiques du Bonus à compter du 1^{er} octobre 2019.
Elle abroge et remplace la note en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014.

Le Bonus a pour objet de :

- Valoriser l'atteinte des **objectifs collectifs** tout en donnant du sens et une reconnaissance à la **performance individuelle**.
- **Développer l'écoute et le dialogue** par un temps consacré aux échanges avec le responsable hiérarchique lors de l'entretien de début de chaque trimestre pour la fixation des objectifs et lors de l'entretien de fin de trimestre pour l'évaluation des objectifs.
- Contribuer au développement de **l'esprit de service** et de la **satisfaction des clients**.

I. PRINCIPES DU BONUS

Le Bonus vise à récompenser la performance collective et individuelle des agents en fonction de critères déterminés.

Le Bonus est composé :

- d'un montant de référence annuel par fonction pour des objectifs atteints à 100%,
- d'un montant additionnel semestriel qui pourra être versé selon des modalités précises.

Il est déterminé à partir d'objectifs collectifs et individuels fixés en amont aux agents et il est pondéré par un critère tenant compte de la présence des agents.

II. POPULATION ELIGIBLE ET MONTANTS

Le Bonus concerne les fonctionnaires et les salariés, des niveaux de fonction **I à III**, affectés en agence et en plateforme.

A. Bonus annuel de référence et périodicité du versement

Le Bonus est calculé **par trimestre et versé en M+2**

Exemple : le bonus du 1^{er} trimestre est payé en mai.



Son montant diffère selon la fonction occupée par l'agent :

En ACP

Fonction	T1	T2	T3	T4	Montant Annuel
	Janv-Fév- Mars	Avril-Mai- Juin	Juill- Août-Sept	Oct-Nov- Déc	
Opérateur Opérateur animateur (expert) Brigade de tri Gestionnaire Autres fonctions Agence	225€	225€	225€	225€	900€
Animateur-Qualité	250€	250€	250€	250€	1 000€
Chef d'équipe Responsable Livraison Agence (RLA)	275 €	275 €	275 €	275 €	1 100 €

En PFC

Fonction	T1	T2	T3	T4	Montant Annuel
	Janv- Fév- Mars	Avril-Mai- Juin	Juill- Août-Sept	Oct-Nov- Déc	
ATM Agent Organisation Méthode/Qualité Gestionnaire conteneurisation Agents Services Support : - RH/Gestion/ Secrétariat... - agent des Services S3C Classe III fonctionnels : RH, Qualité, Sûreté, Transport... Autres fonctions	175€	175€	175€	175€	700€
Nouvelles fonctions actives en 2019 : Equipier 1-2/1-3 Technicien Qualité traitement (II.1, II.2, II.3) Technicien flux et transport (II.2, II.3) Réfèrent flux transport (III.3) Réfèrent technique III.2, III.3 Chargé de gestion RH (III.2) Assistant RH (II.3)					
Agent de Secteur Agent de Maintenance	195€	195€	195€	195€	780€
Nouvelles fonctions actives en 2019 : Equipier spécialisé 2-1/2-2/2-3 Technicien de maintenance (II.1, II.2, II.3 et III.1)					
Cadre de production classe III Chef d'Équipe (production et maintenance)	275 €	275 €	275 €	275 €	1 100 €
Nouvelle fonction active en 2019 : Responsable d'équipe traitement III.1, III.2, III.3					



B. Bonus additionnel : Le reversé semestriel

1) Principe

Il est mis en place un bonus additionnel au bonus de référence : « le reversé ».

Il a pour objet de récompenser les agents les plus méritants au titre de leur performance individuelle ainsi que leur présence continue.

2) Montant et périodicité du versement

Une enveloppe dédiée au reversé est calculée semestriellement pour chaque site.

Elle est constituée de l'ensemble des sommes qui n'ont pas été versées suite à la non atteinte par certains personnels des objectifs individuels ou au motif de pondérations effectuées suite à des absences.

Ainsi, lorsque les objectifs individuels ne sont pas atteints à 100% par des agents pendant 2 trimestres ou qu'ils sont absents, tout ou partie des montants non perçus peuvent être reversés aux agents qui remplissent les conditions d'éligibilité.

Le montant du reversé doit être identique pour chaque agent éligible d'un même site. Il est de **115 € maximum** par agent et **par semestre**.

Pour les agents à temps partiel, ce montant est versé au prorata de leur quotité de travail.

3) Conditions d'éligibilité

Pour être éligible au reversé, l'agent devra remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir réalisé **100% de ses objectifs individuels** sur les **2 trimestres** ;
- Avoir été **absent une fois au maximum et pas plus de 6 jours** durant le **semestre**.

4) Exemple de calcul

Trimestres 1 et 2, des agents n'ont pas touché 100% de leur bonus au titre de leurs objectifs individuels. Aussi, l'entité concernée dispose pour le premier semestre de 800 € à reverser.

Le calcul du montant à reverser par agent éligible va se faire comme suit :

Agent	Fonction	Montant max	Trimestre 1			Trimestre 2			100% d'atteinte T1+T2 : Oui/Non	Quotité	ABSENCES		Eligible au reversé	Montant à verser
			OI* 1	OI 2	OI 3	OI 1	OI 2	OI 3			Nb (max= 1)	Durée (max = 6)		
X	Opérateur	115 €	Atteint	Non atteint	Atteint	Atteint	Non Atteint	Atteint	100%	100%	1	2	NON	0 €
Y	Opérateur	115 €	Atteint	Atteint	Non atteint	Atteint	Non Atteint	Non atteint	80%	80%	1	1	NON	0 €
Z	Opérateur	115 €	Atteint	Atteint	Atteint	Atteint	Atteint	Atteint	OUI	100%	0	0	OUI	115 €
A	CE	115 €	Atteint	Atteint	Atteint	Atteint	Atteint	Atteint	OUI	80%	1	6	OUI	92 (115€ *80% de quotité)
B	CE	115 €	Atteint	Atteint	Atteint	Atteint	Atteint	Atteint	OUI	50%	1	1	NON	0 €
C	AQ	115 €	Atteint	Non atteint	Atteint	Atteint	Atteint	Atteint	80%	100%	1	2	NON	0 €

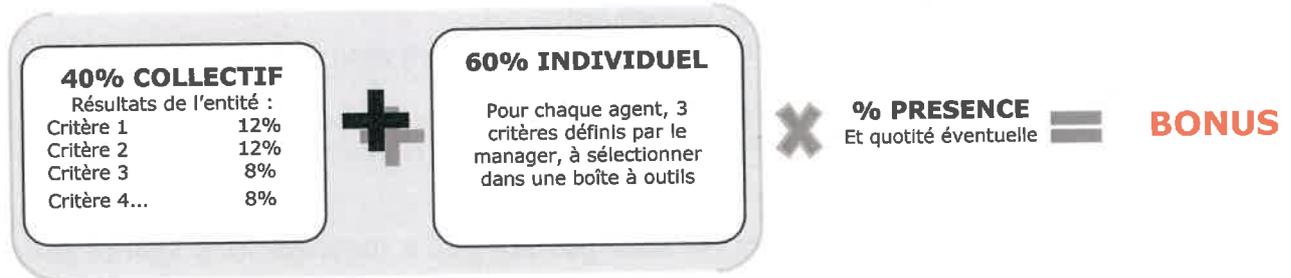
* OI = Objectifs individuels



III. CRITERES & OBJECTIFS

Le Bonus est déterminé à partir des critères suivants :

- des critères collectifs représentant un poids de **40%** du montant total du bonus de référence,
- des critères individuels représentant un poids de **60%** du montant total du bonus de référence,
- des critères de présence venant **pondérer** le montant total du bonus.



A cela viendra s'ajouter un éventuel montant « Reversé » comme décrit précédemment.

A. Critères collectifs (40 % du Bonus)

Améliorer la qualité de service, assurer la réussite de la BU Colis et sa performance durable, constituent les objectifs premiers du Bonus.

A ce titre, le Bonus récompense la performance des établissements à travers plusieurs critères nationaux :

Agence		Plate-forme	
Indicateur	Poids	Indicateur	Poids
Taux de Hors Délai	12%	CUP	8%
Taux de Réussite 1 ^{ère} présentation	12%	Accident du travail : Taux de fréquence	8%
Accident du travail : Taux de fréquence	8%	QS Arrivée TG1	6%
Taux de Colis perdus/volés	8%	QS Arrivée TG2	6%
		Taux de prise en charge	6%
		Taux de Colis perdus/volés	6%
Total	40%	Total	40%

1) Les critères collectifs en ACP

Toutes les ACP ont les mêmes critères collectifs.

Un objectif est atteint ou non, il n'y a pas d'intermédiaire.

Ainsi, le taux de réalisation d'un objectif collectif correspondant doit être de 100% pour déclencher le versement de cette part du Bonus. En deçà le versement est à 0.



Indicateur	Définition	Nature de l'objectif	Source	Poids
Taux de Hors Délai	Part de colis arrivés sur le site de distribution en 2 jours mais présentés avec 1 jour de retard au moins.	Local et trimestriel	DO BU Colis	12%
Taux de réussite 1 ^{ère} présentation	Part de colis en réussite 1 ^{ère} présentation sur le total de colis présentés en 1 ^{ère} présentation. La réussite de la 1 ^{ère} présentation consiste à ne pas mettre le colis en 2 nd e présentation ou en instance.	Local et trimestriel	DO BU Colis	12%
Accident de travail : Taux de fréquence	Accidents de travail/service avec arrêt rapporté au nombre d'heures travaillées. Il est calculé sur 12 mois glissants. La donnée est calculée à M-2.	Local et mensuel (calculé sur 12 mois glissants)	Tableau de bord RH BU/BSCC (source Prisme)	8%
Taux de colis Perdus/Volés	Part des colis ayant fait l'objet d'une réclamation dont la conclusion est « perdu/volé » par les services clients. Le dernier évènement de flashage a eu lieu dans l'agence. Le dénominateur du taux est le trafic flashé par l'agence et le trafic annoncé. Unité en PPM (parties par million)	Local et Annuel	Sûreté Groupe	8%
			Total	40%

Exemple : l'objectif de taux de fréquence AT est atteint à 80%. Il compte pour 8% du montant total du Bonus. L'objectif n'étant pas atteint, le montant à verser au titre de cet objectif est donc à 0.

2) Les critères collectifs en PFC

Toutes les PFC ont les mêmes critères collectifs

Un objectif est atteint ou non, il n'y a pas d'intermédiaire.

Ainsi, le taux de réalisation d'un objectif collectif correspondant doit être de 100% pour déclencher le versement de cette part du Bonus. En deçà le versement est à 0.

Indicateur	Définition	Nature de l'objectif	Source	Poids
CUP	Ensemble des ressources engagées (effectifs+intérim+sous-traitance)/opérations de tri comptées dans SYGEP	Local et Mensualisé	Direction Performance BU Colis	8%
Accident de travail : Taux de fréquence	Accidents de travail/service avec arrêt rapporté au nombre d'heures travaillées. Il est calculé sur 12 mois glissants. La donnée est calculée à M-2.	Local et mensuel (calculé sur 12 mois glissants)	Tableau de bord RH BU / BSCC (source Prisme)	8%
QS Arr TG1	Part des colis passés en TG1 sur le site et arrivés au site de distribution final (toute France) en moins de 2 jours	Local et trimestrialisé	DO BU Colis	6%
QS Arr TG2	Part des colis de toute France passés en TG2 sur le site et arrivés au site de distribution final en moins de 2 jours	Local et trimestrialisé	DO BU Colis	6%
Taux PCH	Part du trafic pris en charge sur le site par rapport au trafic global	Local et trimestrialisé	DO BU Colis	6%
Taux de colis Perdus/Volés	Part des colis ayant fait l'objet d'une réclamation dont la conclusion est « perdu/volé » par les services clients. Le dernier évènement de flashage a eu lieu dans la PFC, par rapport au trafic total flashé en par la PFC. Unité en PPM	Local trimestrialisé	DO BU Colis	6%
			Total	40%

¹ Objectif Local = objectif propre à chaque ACP/PFC

Objectif Annuel = objectif identique chaque mois

Objectif Mensuel = objectif évoluant chaque mois

Objectif Trimestriel = objectif évoluant chaque trimestre

La Poste – Société Anonyme au capital de 3 800 000 000 euros – 356 000 000 RCS PARIS

Siège social : 9 RUE DU COLONEL PIERRE AVIA – 75015 PARIS



B. Critères individuels (60 % du Bonus)

Le Bonus permet de récompenser la qualité du travail individuel effectué et l'implication personnelle de chaque agent.

Le responsable hiérarchique sélectionne pour chaque agent 3 critères individuels parmi les critères disponibles dans une « boîte à outils ».

Chaque critère a le même poids (60% divisé par 3, soit 20%).

Ces critères peuvent être modifiés d'un trimestre à l'autre afin de mobiliser chaque agent sur les points à améliorer.

L'entretien trimestriel du Bonus

Les objectifs individuels de chaque agent sont fixés au cours d'un entretien avec le responsable hiérarchique qui a lieu au début de chaque trimestre.

Cet entretien obligatoire est un moment d'échange privilégié entre le responsable hiérarchique et son collaborateur.

Il permet notamment de définir régulièrement des axes de développement et de progrès qui se matérialisent au travers d'objectifs personnalisés à atteindre pour chaque agent.

Ces objectifs sont enregistrés dans le support d'entretien dédié, disponible au sein de l'application Bonus.

Au terme du trimestre, le responsable hiérarchique doit évaluer lors de l'entretien, l'atteinte ou non des objectifs fixés au collaborateur et fixer les objectifs pour le trimestre suivant.

Ce dernier complète à cet effet la feuille d'entretien.

Ce document détaille l'ensemble des objectifs de l'agent avec la pondération, le niveau atteint sur chaque objectif, le montant total et le montant à verser impacté des absences.

Le responsable hiérarchique et son collaborateur consacrent un temps d'échange autour de ce support d'entretien et font le bilan sur le trimestre écoulé : les faits marquants, les réussites, les difficultés rencontrées, dans un esprit de progrès continu.

Les objectifs pour le trimestre suivant sont ensuite établis.

C. Critères de présence

Le nombre de jours d'absences sur le trimestre influe sur le montant du bonus calculé, selon la grille suivante :

% Bonus versé	Nombre de jours d'absence sur le trimestre			
	1	2	3	+ de 3 jours
	80%	60%	40%	0

Pour la détermination des absences, il conviendra de se reporter aux principes d'attribution du Bonus décrits dans le chapitre V.



IV. EXEMPLE DE CALCUL DU BONUS SUR UN TRIMESTRE

- Cas d'un opérateur en ACP sur le 1^{er} trimestre travaillant à temps complet
- Poids du trimestre : 25%
- Soit montant de référence du trimestre : 25% x 900€ = 225€

	Critères Collectifs 40%	Objectif	Réalisé	Résultat	Poids	Montant à verser sur les critères collectifs
Obj. Coll. 1	Taux hors Délai	<0.7%	0.5%	atteint	12%	27€
Obj. Coll. 2	Taux Réussite 1 ^{ère} présentation	>88%	90%	atteint	12%	27€
Obj. Coll. 3	Fréquence AT	<60	50	atteint	8%	18€
Obj. Coll. 4	Taux Perdus/Volés	<150 PPM	165 PPM	non atteint	8%	0€
					40%	72 €

Montant au titre des résultats collectifs (1) 72 €

	Critères Individuels 60%	Objectif	Réalisé	Résultat	Poids	Montant à verser sur les critères individuels
Obj. Ind. 1	Nombre de réclamations	0	0	atteint	20%	45 €
Obj. Ind. 2	Réussite 1 ^{ère} présentation	75%	90%	atteint	20%	45 €
Obj. Ind. 3	Nombre de divergences	0	0	atteint	20%	45 €
					60%	135 €

Montant au titre des résultats individuels (2) 135 €

Montant total (1+2) = (3) 207 €

Absences : 1 jour² (4) 80%

Soit montant total à verser (3x4) 166 €

Remarque : ce calcul est fait au sein de l'application Bonus.

² Voir tableau sur le « Critères de présence » page précédente.



V. PRINCIPES D'ATTRIBUTION

L'attribution et le calcul du Bonus doivent se faire dans le respect des règles décrites ci-après.

A. Quels sont les contrats éligibles au Bonus ?

Le type de contrat ne peut générer d'inégalité de traitement ou de discrimination.

Les **CDI, CDD, intérim et apprentis** sont donc **éligibles** au Bonus s'ils remplissent une condition d'ancienneté de 3 mois minimums³.

B. Comment est calculé le Bonus des agents à temps partiel ?

Les agents à **temps partiel** sont **éligibles** au Bonus.

Leurs objectifs doivent être fixés en fonction de leur temps de travail.

Le montant du **Bonus de référence est ainsi proratisé** en fonction du temps de travail de l'agent.

Exemple :

Sur le trimestre 1 (poids = 25%), le bonus de référence d'un ATM en PFC est de 175 €.

Si l'agent est à 80% de temps de travail, son bonus de référence est de : $175\text{€} \times 80\% = 140\text{€}$

Ainsi :

- si les objectifs collectifs de sa PFC sont atteints à 100%,
- que ses objectifs individuels sont atteints à 100%,
- et qu'il n'a pas d'absence,
- il pourra percevoir 140 € au titre du trimestre concerné, puisque l'ensemble de ses objectifs ont fixés au prorata de son temps de travail.

Cas du temps partiel thérapeutique :

Pour le calcul du Bonus, les agents en temps partiel thérapeutique entrent dans le même cadre de gestion que les agents à temps partiel : les objectifs et le montant du bonus de référence sont fixés en fonction du temps de travail de l'agent.

Info pratique : dans l'application Bonus, les temps partiels doivent être saisis dans le champ « Quotité » sous la forme d'un % de temps de travail.

³ Consécutifs



C. Quels sont les types d'absence qui n'impactent pas la grille d'absentéisme pour le calcul du Bonus ?

Ne comptent pas pour une absence dans le calcul du Bonus :

- Les congés annuels ou payés,
- Les congés légaux ou conventionnels ainsi que les autorisations spéciales d'absence (ASA) pour événements familiaux dans la limite des seuils autorisés (ASA pour garde d'enfant, pour naissance, pour décès parent proche, etc.),
- Les congés légaux de maternité, d'adoption, de paternité,
- La prise de contreparties obligatoires en repos (COR anciennement RCO),
- La prise de repos de cycle ou de repos compensateurs équivalents (RCE anciennement RCR),
- Les formations effectuées dans le cadre du plan de formation et réalisées sur le temps de travail effectif,
- Pour les fonctionnaires, le DIF pendant le temps de travail,
- Pour les salariés, le CPF pendant le temps de travail,
- Les absences pour période de formation des apprentis,
- Les congés ou périodes de suspension du contrat de travail pour accident de travail, accident de trajet, ou maladie professionnelle, dans la limite d'un an,
- Les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat (Journées d'Activité Syndicale, Absence pour CCP...),
- L'absence pour concours dans le cadre d'une promotion au sein de La Poste,
- L'absence pour préavis non effectué à la demande de l'employeur,
- Les jours fériés chômés.

Cette liste peut être amenée à évoluer en fonction d'éventuelles évolutions législatives. Dans ce cas, une information sera faite auprès des personnels.

⊛ Lorsque se présentent les cas d'absences cités ci-dessus, comment se calcule le Bonus ?

Le principe : Pour les cas précités, il convient d'évaluer la réalisation des objectifs sur la période précédant et suivant ces absences.

S'il se révèle impossible d'évaluer les résultats d'un agent absent au titre des motifs figurant dans la liste ci-dessus, il convient de lui attribuer le montant de la **moyenne** des Bonus de **tous les agents de sa fonction** au sein de **son établissement** pour le trimestre concerné (sans retenue).

Application pratique : Cas de l'accident du travail

Exemple 1 : Dans une agence disposant d'un effectif de 11 opérateurs, un agent est en AT depuis 6 mois. Comment calculer son Bonus alors que ses résultats individuels ne peuvent être évalués ?

Il convient de calculer son Bonus en effectuant la moyenne des montants de tous les Bonus versés aux agents occupant la même fonction au sein de son établissement, y compris les bonus à 0 sur le trimestre.



Le calcul à réaliser est donc le suivant :

- a) Calculer la **somme** des montants versés à l'ensemble des opérateurs du site en **utilisant le fichier Excel issu de l'application Bonus** :
- b) **Diviser le montant total** des Bonus versés sur la fonction concernée par le nombre d'agents au sein de cette fonction (**agent en AT inclus**) :
1 890 € / 11 = 171.80 €

	A	B	D
1	Fonction	Bonus	
2	Opérateur	210	
3	Opérateur	189	
4	Opérateur	210	
5	Opérateur	210	
6	Opérateur	147	
7	Opérateur	189	
8	Opérateur	210	
9	Opérateur	189	
10	Opérateur	189	
11	Opérateur	147	
12	Opérateur	en AT	
13	Total	1890	
14			

Le montant à mettre en paiement pour l'agent en AT sur le trimestre est donc de **171.80 €**.

Exemple 2 : Sur une plateforme disposant d'un effectif de 10 ATM, l'un des agents est en accident du travail (AT) à partir du milieu du trimestre 2. Il revient au cours du trimestre 3. Comment calculer son Bonus sur le trimestre 2 ?

Le trimestre 2 représente 25% du montant annuel du Bonus soit ici pour un ATM : $600€ \times 25\% = 175 €$ de bonus de référence pour ce trimestre.

a) **Calcul du montant au titre des objectifs collectifs**

- Base de calcul : $175 € \times 40\%$ soit $70 €$
- Pour le trimestre 2, les résultats collectifs de la PFC sont atteints à 80%, soit un montant de : $70 € \times 80\% = 56 €$.

b) **Calcul du montant au titre des objectifs individuels**

- Base de calcul : $175 € \times 60\%$ soit $105 €$
- Pour le calcul du montant dû, évaluer la période qui a été travaillée sur le trimestre : les objectifs sont atteints à 100% sur cette période, soit un montant de $105 € \times 100\% = 105 €$.

NB : L'absence pour cause d'AT n'a ici pas d'impact sur le montant de la part individuelle.

Le montant total à mettre en paiement est donc : $56 € + 105 € = 161 €$

La période durant laquelle l'agent est en AT est ainsi neutralisée pour le calcul du Bonus.

D. Quels sont les types d'absence pris en compte par la grille d'absentéisme du Bonus ?

En dehors des cas indiqués précédemment, **tous les autres types d'absence** doivent être pris en compte dans le calcul du Bonus et donnent lieu à sa **pondération par la grille d'absentéisme**.

Cela concerne notamment (liste non exhaustive) :

- La maladie non professionnelle (ATM),
- Les congés non payés,
- Le congé parental d'éducation,
- L'absence pour CIF,
- L'absence pour convenance personnelle (dont fonctions de réserve),
- L'absence pour préavis non effectué à la demande du salarié,
- L'absence irrégulière,
- Etc.



E. Autres cas particuliers

▪ **Cas d'une absence à cheval sur 2 trimestres**

Une absence qui débuterait au cours d'un trimestre A et qui se poursuivrait sans interruption sur le trimestre B, compte comme une absence **sur chaque trimestre** concerné. La durée de l'absence relative au trimestre A correspond au nombre de jours d'absence sur ce trimestre A. Il en est de même pour la durée de l'absence du trimestre B.

▪ **Cas d'un opérateur livraison à mi-temps, présent seulement sur les journées les moins chargées au niveau du trafic et ne faisant qu'épisodiquement du renfort en distribution.**

Il convient de fixer des objectifs adaptés, de calculer son Bonus en fonction de l'atteinte ou non de ses objectifs et de son temps de travail puisqu'il est à mi-temps.

▪ **Cas des « chargés de fonction »**

Le niveau du Bonus de référence est celui de la fonction occupée.

Lorsque l'agent est amené à occuper 2 fonctions au cours du trimestre, son Bonus de référence pour ledit trimestre est celui de la fonction qu'il aura majoritairement occupée.

▪ **Cas de « l'intérim » d'un collègue**

Exemple : un chef d'équipe de l'ACP A assure « l'intérim » d'un chef d'équipe absent sur l'ACP B. Pour l'appréciation de ses résultats collectifs, il convient de prendre en compte ceux de l'agence qui aura eu les meilleurs résultats.

▪ **Cas de l'agent ayant eu un avertissement ou blâme**

L'avertissement ou le blâme n'impacte pas le calcul du Bonus

Pour toute autre question, merci de vous adresser à votre Responsable Ressources Humaines.

Yves ARNAUDO
Directeur des Ressources Humaines
et des Relations Sociales BSCC

