



LA POSTE

DIRECTION DES RESSOURCES  
HUMAINES DU GROUPE  
**ERH**  
Politique de rémunération et de rétribution

Destinataires

Tous services

Contact

Karine Monchâtre  
Tél :  
Fax :  
E\_mail:

Date de validité

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2019

## Mesures salariales 2019



Bulletin Ressources  
Humaines

### **OBJET : MESURES SALARIALES 2019**

#### **REFERENCES :**

- **ACCORD SALARIAL RELATIF AUX MESURES SALARIALES 2019 DU 18 MARS 2019**
- **BRH 2007 RH 111 DECISION N° 166-05 DU 15 JUIN 2007**

#### **ACTIONS :**

La présente circulaire présente l'accord salarial 2019 signé le 18 mars 2019 par La Poste et les organisations syndicales représentatives CFDT, FO, la liste Osons l'Avenir CFE-CGC / CFTC, et l'UNSA-Postes. Elle indique les modalités de mise en œuvre des différentes mesures.

Elle précise également les mesures applicables aux fonctionnaires, ainsi que les modalités de mise en œuvre des diverses mesures dans la gestion 2019 de la rémunération des postiers.

*Yves Desjacques*

X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret

## Sommaire

<b>1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD</b>	<b>4</b>
<b>2. MESURES D'AUGMENTATION DES PERSONNELS DES CLASSES I ET II</b>	<b>5</b>
<b>3. REGLES GENERALES MESURES SALARIALES DES PERSONNELS SALARIES DE LA CLASSE III ET DES FONCTIONNAIRES ET SALARIES DU GROUPE A</b>	<b>5</b>
<b>4. MESURES SALARIALES DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3</b>	<b>5</b>
<b>4.1 LA MESURE D'AUGMENTATION GENERALE DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3</b>	<b>6</b>
<b>4.2 LA MESURE DE REVALORISATION INDIVIDUELLE DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3</b>	<b>6</b>
<b>4.3 COMPLEMENT DE PART VARIABLE</b>	<b>6</b>
<b>5. LE COMPLEMENT DE REMUNERATION</b>	<b>7</b>
<b>6. GAIN GARANTIS A LA PROMOTION – CLASSE III</b>	<b>8</b>
<b>7. MESURES D'AUGMENTATIONS DES PERSONNELS DU GROUPE A</b>	<b>8</b>
<b>7.1 LA MESURE D'AUGMENTATION GENERALE DES PERSONNELS SALARIES GROUPE A</b>	<b>9</b>
<b>7.2 LA MESURE INDIVIDUELLE DES PERSONNELS GROUPE A :</b>	<b>9</b>
<b>7.3 LA MESURE SPECIFIQUE DES PERSONNELS SALARIES GROUPE A :</b>	<b>9</b>
<b>8. ABSENCES LIEES A LA PARENTALITE – CLASSE III ET GROUPE A</b>	<b>11</b>
<b>9. LE COMPLEMENT POUR CHARGE DE FAMILLE</b>	<b>11</b>
<b>10. LA PRIME ULTRA-MARINE</b>	<b>11</b>
<b>11. EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b>	<b>12</b>
<b>11.1 LA MESURE INDIVIDUELLE EGALITE SALARIALE</b>	<b>12</b>



<b>11.2</b>	<b>LA MESURE INDIVIDUELLE MAJOREE</b>	<b>12</b>
<b>12.</b>	<b>ENVELOPPE D'AIDES PECUNIAIRES</b>	<b>13</b>
<b>13.</b>	<b>DISPOSITIONS PARTICULIERES</b>	<b>13</b>
<b>14.</b>	<b>LE ROLE DES ACTEURS DE LA FILIERE RH ET MANAGERIAL</b>	<b>13</b>
<b>14.1</b>	<b>FILIERE RH</b>	<b>13</b>
<b>14.2</b>	<b>FILIERE MANAGERIALE</b>	<b>13</b>
<b>15.</b>	<b>CAS PARTICULIERS</b>	<b>14</b>
<b>16.</b>	<b>MESURES COMPLEMENTAIRES DE L'ACCORD MESURES SALARIALES 2019</b>	<b>14</b>



L'accord salarial relatif aux mesures salariales pour l'année 2019 a été signé le 18 mars 2019 entre la direction générale de La Poste, représentée par Monsieur Yves Desjacques, directeur général adjoint, directeur des ressources humaines, d'une part, et les organisations syndicales représentatives CFDT, FO, la liste Osons l'Avenir CFE-CGC / CFTC, et l'UNSA-Postes.

## **1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

Les mesures salariales, expliquées ci-après, concernent les salariés relevant de la Convention commune.

La Poste étendra leur application aux personnels fonctionnaires de Groupe A en ce qui concerne les augmentations de la rémunération et aux personnels fonctionnaires de classe I à III en ce qui concerne le Complément De Rémunération (CDR).

Elles ne concernent pas :

- les médecins de travail dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1er janvier au 31 décembre 2019 sont établis en conformité avec la convention interentreprises de médecine du travail,
- les cadres stratégiques qui font l'objet de dispositions spécifiques.

*Il est rappelé que le processus d'augmentation valorise les compétences développées sur l'année 2018, mesurées par l'entretien d'appréciation annuel.*

*Pour les salariés, les mesures d'augmentation individuelles concernent les personnels en CDI.*

*Sont ainsi exclus des fichiers de revalorisation de la Classe III et du Groupe A, les catégories de personnes suivantes :*

- Salariés en CDD ;
- Salariés ayant intégré le Groupe La Poste après le 31/12/2018 (sauf en provenance des filiales) ;
- Salariés ou fonctionnaires ayant été en congé longue maladie ou en congé de grave maladie durant toute l'année 2018 ;
- Salariés ou fonctionnaires ayant été absents pour d'autres raisons durant l'année 2018 (disponibilité, appui au projet personnel...) et non revenus au 31/12/2018.

*Ne sont pas inclus dans le processus de revalorisation individuelle les agents en TPAS deuxième période et les agents ayant quitté Le Groupe La Poste au moment de la mise en œuvre des mesures d'augmentation.*

## **2. MESURES D'AUGMENTATION DES PERSONNELS DES CLASSES I ET II**

### **Salaire de base des salariés niveaux I.2 à II.3**

Au 1er avril 2019, les salariés relevant des niveaux I.2 à II.3 de la Convention Commune, bénéficient d'une augmentation de la valeur du point de coefficient de 1,10 %. La valeur du point de coefficient est ainsi portée à 49,49€ au 1er avril 2019.

La mise en œuvre de la mesure est prévue sur la paie de mai 2019 avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2019.

## **3. REGLES GENERALES MESURES SALARIALES DES PERSONNELS SALARIES DE LA CLASSE III ET DES FONCTIONNAIRES ET SALARIES DU GROUPE A**

Un effort de différenciation dans l'attribution des mesures individuelles, pour l'augmentation de la rémunération fixe sera demandé afin que les niveaux de performance et la montée en compétence soient valorisés.

Les propositions seront définies en concertation avec les RH, pour remettre en perspectives les montants proposés et les éléments d'analyse relatifs au contexte et au potentiel de développement des collaborateurs.

Le manager valideur sera en charge de valider ou de faire des contre-propositions au regard des éléments d'analyse qu'il portera sur le collaborateur concerné.

Il n'y a pas de minima ou de maxima à respecter, mais ces décisions d'augmentation devront respecter le budget global attribué à chaque manager valideur final.

## **4. MESURES SALARIALES DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3**

Les salariés des niveaux III.1 à III.3 dans le régime de la convention commune, peuvent bénéficier de mesures d'augmentation, dans le cadre d'une enveloppe de 1,60% au niveau national du salaire de base annuel moyen des personnels concernés. Ces revalorisations prendront effet au 1<sup>er</sup> avril 2019, et seront versées aux personnels présents à la date d'effet.

Ces mesures se composent :

- d'une mesure d'augmentation générale ;
- d'une mesure de revalorisation individuelle.

L'augmentation générale s'applique aux personnels présents à la date d'effet.

Cas particulier des cadres salariés mis à la disposition des organisations professionnelles : ces personnels n'étant pas soumis à l'appréciation annuelle, leur salaire de base au 31 mars 2019 doit être revalorisé au 1er avril 2019 du montant de l'enveloppe du niveau national du salaire de base annuel moyen des personnels concernés.

#### **4.1 LA MESURE D'AUGMENTATION GENERALE DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3**

Ces personnels bénéficient au 1<sup>er</sup> avril 2019 d'une augmentation générale de 0,50% du salaire de base annuel.

#### **4.2 LA MESURE DE REVALORISATION INDIVIDUELLE DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3**

Ces personnels peuvent bénéficier d'une augmentation individuelle, dans le cadre d'une enveloppe de 1,10% du salaire de base annuel moyen au niveau national des personnels concernés. La revalorisation attribuée sera appliquée au salaire de base annuel à effet du 1er avril 2019.

La décision se base sur un ou plusieurs des éléments suivants :

- les critères factuels examinés lors de l'entretien annuel d'appréciation liés notamment à la maîtrise du poste (l'atteinte des objectifs, la maîtrise des compétences nécessaires à la tenue du poste, le développement de ses compétences) ;
- la contribution individuelle à l'intérêt collectif (capacité à agir en transversalité, à favoriser la coopération, à développer les compétences de ses collaborateurs ou de ses pairs, à apporter son soutien aux projets stratégiques pour l'entreprise) ;

#### **4.3 COMPLEMENT DE PART VARIABLE**

Afin de valoriser l'action des encadrants de classe III, l'enveloppe de la part variable sera abondée de 50 € pour chacun des trois niveaux III.1, III.2 et III.3. Pour mémoire, cette revalorisation d'enveloppe vient compléter celle de 150 € présente dans l'accord relatif aux mesures salariales de l'année 2018.

Cette mesure a vocation à compléter les enveloppes actuelles. Elle sera répartie à 30 % sur la part collective et à 70 % sur la part individuelle.

Ainsi les montants de part variable cible à performance collective et individuelle atteinte sont de :

- 900 € pour les fonctions III.1
- 1100 € pour les fonctions III.2 et III.3

Elle concerne toutes les fonctions de la classe III, dont celles d'encadrement concernées par l'accord du 7 février 2017<sup>1</sup>. Elle ne concerne pas les fonctions éligibles à un dispositif de part variable commercial (Commissionnement, RVB, RVC...) et les fonctions éligibles à un dispositif de part variable spécifique ; c'est-à-dire celles dont le montant de part variable cible à performance collective et individuelle est déjà supérieur aux montants ci-dessus, ou celles s'exprimant sous la forme d'un bonus.

La mesure s'appliquera également dans les mêmes conditions aux personnels fonctionnaires de la classe III.

## 5. LE COMPLEMENT DE REMUNERATION

Le complément de rémunération est revalorisé de 1,60 % au 1<sup>er</sup> juillet 2019 et ses montants\* s'établissent comme suit à cette date :

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1 <sup>er</sup> juillet 2018 en €	Valeur Annuelle Brute après PPCR au 1 <sup>er</sup> décembre 2018	Valeur Annuelle Brute au 1 <sup>er</sup> juillet 2019 en €	Salariés		Fonctionnaires	
				part mensuelle	part biannuelle	part mensuelle	part biannuelle
I-2	1 847,09	1 678,39	1 705,25	80,94	367,00	80,94	367,00
I-3	1 932,03	1 763,33	1 791,55	88,13	367,00	88,13	367,00
II-1	2 034,65	1 753,48	1 781,54	87,29	367,00	87,29	367,00
II-2	2 216,95	1 935,79	1 966,76	163,90		102,73	367,00
II-3	2 345,42	2 064,26	2 097,29	174,77		174,77	
III-1	2 532,98	2 251,82	2 287,85	190,65		190,65	
III-2	2 676,90	2 283,28	2 319,81	193,32		193,32	
III-3	2 830,22	2 436,60	2 475,58	206,30		206,30	

\*Les valeurs sont exprimées avec deux chiffres après la virgule

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

<sup>1</sup> Accord sur l'amélioration des conditions de travail et sur l'évolution des métiers de la distribution et des services des factrices/facteurs et de leurs encadrantes/ encadrants de proximité



## **6. GAIN GARANTIS A LA PROMOTION – CLASSE III**

Les gains garantis à la promotion des personnels salariés sont revalorisés. Ils sont portés à :

- pour les salariés II.3 accédant au niveau III.1 : 1 430 € brut annuel ;
- pour les salariés I.2 à II.2 accédant au niveau III.1 : 2 860 € brut annuel ;
- pour les salariés III.1 accédant au niveau III.2 : 1 320 € brut annuel ;
- pour les salariés III.2 accédant au niveau III.3 : 1 320 € brut annuel.

Ces dispositions s'appliquent aux promotions effectives à compter de la date de signature de l'accord.

## **7. MESURES D'AUGMENTATIONS DES PERSONNELS DU GROUPE A**

Une enveloppe globale de 2 % en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs occupant des fonctions de niveau Groupe A, sera consacrée au niveau national à l'augmentation de la rémunération fixe de ces personnels.

Ces augmentations prendront effet au 1er avril 2019, et seront appliquées aux personnels présents à la date d'effet.

Cette enveloppe est affectée aux trois mesures suivantes :

- une mesure d'augmentation générale ;
- une mesure de revalorisation individuelle ;
- une mesure spécifique.

Ces mesures sont cumulables entre elles.

Ces mesures concernent les personnels salariés de la catégorie Ingénieurs et Cadres Supérieurs. La Poste étendra leur application aux personnels fonctionnaires Cadres Supérieurs du Groupe A.

Elles s'appliqueront, pour les personnels salariés sur le salaire brut annuel, et pour les fonctionnaires sur la somme du traitement indiciaire brut, du complément Poste et de l'indemnité compensatrice de hausse de CSG.

Cas particulier des cadres salariés mis à la disposition des organisations professionnelles : ces personnels n'étant pas soumis à l'appréciation annuelle, leur salaire de base au 31 mars 2019 doit être revalorisé au 1er avril 2019 du montant de l'enveloppe du niveau national du salaire de base annuel moyen des personnels concernés.



### **7.1 LA MESURE D'AUGMENTATION GENERALE DES PERSONNELS SALARIES GROUPE A**

Ces personnels bénéficient au 1<sup>er</sup> avril 2019 d'une augmentation générale de 0,40 % du salaire de base annuel.

Cette augmentation générale s'applique aux personnels présents à la date d'effet.

### **7.2 LA MESURE INDIVIDUELLE DES PERSONNELS GROUPE A :**

Une enveloppe de 1 % en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs occupant des fonctions de niveau groupe A, sera consacrée au niveau national à une mesure individuelle d'augmentation de la rémunération fixe de ces personnels. La revalorisation attribuée sera appliquée à effet du 1<sup>er</sup> avril 2019.

La décision se base sur un ou plusieurs des éléments suivants :

- la maîtrise du poste (compétences nécessaires à la tenue du poste, performances observées) ;
- la contribution individuelle à l'intérêt collectif (capacité à agir en transversalité, à favoriser la coopération, à développer les compétences de ses collaborateurs ou de ses pairs, à apporter son soutien aux projets stratégiques pour l'entreprise).

### **7.3 LA MESURE SPECIFIQUE DES PERSONNELS SALARIES GROUPE A :**

Une enveloppe additionnelle de 0,60 % en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs occupant des fonctions de niveau groupe A, sera consacrée à la valorisation de l'efficacité professionnelle impliquant pour les personnes concernées une étape significative dans leur parcours professionnel. Elle répond ainsi aux enjeux de l'entreprise dans le développement de son activité et à la nécessité de valoriser les compétences individuelles et collectives.

La revalorisation attribuée sera appliquée à effet du 1<sup>er</sup> avril 2019.

Le montant de revalorisation individuelle attribué au titre de cette mesure permet de compléter la mesure individuelle par l'atteinte d'un minimum d'augmentation de 2 % (hors augmentation générale et augmentation individuelle éventuelle). L'enveloppe ne peut être utilisée pour octroyer des revalorisations inférieures à ce seuil.

Cette mesure permet de compléter l'augmentation individuelle de base et par exemple, d'octroyer 2 % à la moitié des éligibles.



Cette mesure peut notamment valoriser :

- Les talents, qui se caractérisent par :
  - Une compétence avérée ;
  - Une performance significative, s'inscrivant dans la durée ;
  - Une envie d'évoluer ;
- Une prise de responsabilité particulière au sein du métier ou un engagement conséquent vers une nouvelle filière.

Ce budget spécifique concerne également la reconnaissance d'une expertise avérée dans le domaine de compétence par l'acquisition du grade ES1 ou ICS3A. Le montant de revalorisation attribué est alors de 5 % hors augmentation générale.

Pour rappel, la décision d'octroi des grades ES1/ICS3A est un acte managérial, reconnaissant :

- un fort niveau de performance et de compétence, reconnu et démontré sur le poste actuel et les précédents ;
- une prise d'initiatives ou une force de proposition pour améliorer son domaine d'activité ; le tout de manière durable ;
- une capacité d'adaptation aux évolutions et à l'accompagnement des évolutions de l'entreprise.

Elle nécessite de disposer d'une expérience professionnelle significative.

Le collaborateur en bénéficiant doit disposer d'une grande autonomie dans son travail et l'octroi de cette mesure s'accompagne d'un passage au forfait jour annuel.

## **8. ABSENCES LIEES A LA PARENTALITE – CLASSE III ET GROUPE A**

En application de l'accord égalité professionnelle, il est rappelé que les personnels relevant d'une augmentation individuelle liée à la performance et de retour d'un congé lié à la parentalité (congé maternité, congé d'adoption, congé parental) bénéficieront, lors de la revalorisation annuelle qui suit leur retour, d'une augmentation correspondant au moins à l'enveloppe nationale des mesures d'augmentation attribuée pour les personnels de leur niveau. Cette augmentation comprendra également l'augmentation générale.

Les salariés étant en congé maternité ou d'adoption pendant la période de campagne 2019 devront bénéficier d'une augmentation en pourcentage au moins égale à l'enveloppe totale.

## **9. LE COMPLEMENT POUR CHARGE DE FAMILLE**

En application de l'avenant du 3 juin 2005, modifiant les articles 27, 37 et 83 du relevé d'engagement de la Convention Commune :

Les montants du complément pour charge de famille pour une personne à temps complet sont portés, en montant annuel, à compter du 1er juillet 2019, à :

- 1 360,94 € par an pour 2 enfants ;
- 2 880,85 € par an pour 3 enfants ;
- 2 028,77 € par an par enfant au-delà du troisième.

Pour une personne à temps partiel, les montants annuels de la partie fixe du complément pour charge de famille sont les suivants :

- 445,26 € par an pour 2 enfants ;
- 610,62 € par an pour 3 enfants ;
- 433,50 € par an par enfant au-delà du troisième.

Le total de la partie fixe et de la partie proportionnelle à la durée d'activité est plafonné dans la limite du taux temps complet et de 80% du salaire brut de la personne.

## **10. LA PRIME ULTRA-MARINE**

Le montant annuel de la Prime Ultra-Marine est revalorisé de 1,60 %. En conséquence, son montant est porté à 3 400,47 € en montant annuel, pour un salarié à temps plein, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.



## **11. EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Au titre de l'accord sur l'égalité professionnelle conclu le 3 juillet 2015, un budget spécifique de 300 000€ est consacré à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Deux mesures égalité seront mises en œuvre :

- Une mesure individuelle égalité salariale ;
- Une mesure individuelle majorée.

Ces mesures ont vocation à compléter (mais sans s'y substituer), les mesures individuelles de revalorisation. Elles s'appliquent donc aux personnels relevant de tels dispositifs :

- les personnels salariés des niveaux III.1 à III.3 ;
- les salariés de la catégorie Ingénieurs et Cadres Supérieurs Groupe A ;
- les fonctionnaires Cadres Supérieurs du Groupe A.

Cette mesure sera attribuée au niveau national sur la base des demandes exprimées par les branches et répondant aux critères mentionnés. Elle sera mise en œuvre sur la base de la rémunération fixe (Salaire Annuel de Base pour les salariés ou TIB + Complément Poste pour les fonctionnaires Groupe A) détenue au 1<sup>er</sup> avril 2019 et avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2019, avec une mise en œuvre sur la paie de septembre.

### ***11.1 LA MESURE INDIVIDUELLE EGALITE SALARIALE***

Cette mesure concernera les personnels féminins, de la classe III et du groupe A, dont la rémunération fixe est en décalage défavorable par rapport aux pratiques internes, pour un budget de 240 000 €.

Cette mesure aura vocation à compléter l'augmentation au 1<sup>er</sup> avril 2019, mais elle n'aura pas vocation à s'y substituer. Les managers sont invités à définir des niveaux d'augmentation en rapport avec le développement des compétences observées en 2018 conformément aux termes des chapitres 4 et 7.

### ***11.2 LA MESURE INDIVIDUELLE MAJOREE***

Cette mesure concernera les 50 personnes issues de l'étude de rémunération des mesures individuelles dont la rémunération est le plus en décalage. Ces personnes se verront garantir un complément d'augmentation d'un montant de 3%. Le budget consacré à cette mesure est de 60 000 €.



## **12. ENVELOPPE D'AIDES PECUNIAIRES**

Une enveloppe de 800 000 € sera allouée en 2019 à des mesures financières urgentes et ponctuelles à destination de postiers en situation de famille monoparentale. Cette enveloppe viendra en complément du budget habituellement consacré aux aides pécuniaires du COGAS.

Un bilan des aides attribuées sera présenté aux organisations signataires, au niveau national

## **13. DISPOSITIONS PARTICULIERES**

Les dispositions prévues à l'article 10 de l'Accord Salarial 2018 du 19 mars 2018 sont reconduites jusqu'au 31 décembre 2019.

## **14. LE ROLE DES ACTEURS DE LA FILIERE RH ET MANAGERIAL**

Les rôles attendus de chacun pendant la campagne de revalorisation sont précisés ci-après :

### **14.1 FILIERE RH**

La filière RH doit intervenir auprès de la ligne managériale, y compris lors de la décision finale, pour vérifier le respect de la mise en œuvre des principes et modalités du présent document.

Il est attendu qu'elle exprime son point de vue et propose un débat sur la qualité des propositions managériales au regard des résultats des travaux sur les campagnes de revue de personnel et de performance de son entité.

Elle pilote le planning global de la campagne d'attribution et garantit le respect du budget global attribué sur son périmètre d'intervention.

### **14.2 FILIERE MANAGERIALE**

Les managers sont chargés de respecter le montant global du budget qui leur est attribué.

Ils attribuent un montant individuel en rapport avec le niveau de performance et de développement des compétences.

Ils garantissent le respect de la mise en œuvre des principes et modalités de chaque élément de rémunération.

Chaque manager devra expliquer personnellement à chacun de ses collaborateurs, les mesures de rémunération fixe et variable le concernant.



Cette information prendra la forme d'un entretien personnel et doit être notifiée par écrit.

En cas d'éloignement géographique, l'entretien pourra être téléphonique.

### **15. CAS PARTICULIERS**

Plusieurs populations sont gérées dans des campagnes spécifiques, en dehors de m@rh :

- Les détachés syndicaux permanents
- Les délégués du préfet
- Les TPAS Economie Sociale et Solidaire
- Les mécénats de compétences
- Les médecins de contrôle

Ils feront l'objet de modalités de traitement spécifiques.

### **16. MESURES COMPLEMENTAIRES DE L'ACCORD MESURES SALARIALES 2019**

L'accord signé le 18 mars 2019 prévoit en outre :

- la mise en place d'une indemnité transport ;
- la revalorisation de l'indemnité repas lors des déplacements professionnels ;
- la revalorisation du barème des indemnités kilométriques et la création d'un nouveau barème pour les véhicules électriques.

Ces mesures feront l'objet de dispositifs réglementaires particuliers.