

Le Bulletin

des Ressources Humaines

LA POSTE 

 année
2002

 service
drhrs/ddcer/pgrf

 téléphone
01 41 41 84 23

 document
RH 9
permanent

décision n° 351 du 15 février 2002

Dispositif d'accompagnement des réorientations : présentation générale

Références : décision n° 352 du 15 février 2002 relative au dispositif d'accompagnement des réorientations : indemnités liées aux réorientations

Application : 1^{er} mars 2002

L'objectif du dispositif d'accompagnement des réorientations est de faciliter la réorientation des personnels de La Poste concernés par une réorganisation.

La présente décision a pour but de porter à la connaissance des personnels une présentation générale de ce dispositif.

L'annexe annule et remplace les paragraphes 22, 7, 8 et 10 de la décision n° 1152 du 20 juin 1997 (*BRH 1997 RH 64*)*. Le paragraphe 6 de la décision citée ci-dessus n'est plus applicable depuis le 31 décembre 1999.

** Repris au chapitre PS II-7 du recueil PS du Guide Mémento.*

annot. GM

fiche tech.

classement

recueil

 diffusion interne
 à La Poste

04-2002
**PD-PM-PS-
PX-PXb**
**PD2-7-8-9
PM0-6-7
PSII-5-6-7
PX3- PXb3**
B

sommaire

| | Pages |
|--|-------|
| 1. Principes et objectifs du dispositif | 67 |
| 2. Contenu du dispositif | 67 |
| 3. Modalités d'application du dispositif | 68 |
| 4. Mesures diverses | 69 |
| Annexe | 70 |

1. Principes et objectifs du dispositif

La volonté de La Poste est de faciliter les réorientations des personnels concernés par des réorganisations à l'aide d'un dispositif d'accompagnement.

Il s'agit de permettre aux agents de trouver le plus rapidement possible le poste mettant en adéquation les besoins de l'entreprise (postes en contact avec le public,...) et les souhaits et compétences des agents.

Les réorientations constituent pour La Poste un mode de comblement privilégié qui permet d'assurer prioritairement l'utilisation optimale de la ressource interne en privilégiant le redéploiement des agents concernés.

L'enjeu est double :

- garantir la performance économique de La Poste,
- assurer à chaque postier un emploi effectif au sein de l'entreprise.

2. Contenu du dispositif

Afin d'accompagner les réorientations, La Poste dispose d'un ensemble de mesures et d'outils qui concourent tous à la facilitation des réorientations même si certains n'y sont pas spécifiquement destinés :

- une définition des orientations et des modalités de comblement qui prennent en compte la problématique des réorientations en développant la gestion prévisionnelle des effectifs à travers le plan RH et le plan de comblement des postes; ce dernier fait l'objet d'une concertation au niveau local avec les organisations syndicales et fait apparaître les principales modalités de comblement envisagées sur l'année,
- un réseau de Conseillers Mobilité Orientation Professionnelle (CMOP) chargé d'accompagner et d'aider les agents dans leur démarche⁽¹⁾ :
 - en contribuant à la réalisation des nécessaires mobilités géographiques et/ou fonctionnelles (réorientations),
 - en animant et impulsant la mobilité professionnelle des agents de son périmètre d'intervention (appui à la gestion de carrière des classes I, II et III),
- un réseau de gestionnaires de carrière chargé d'accompagner et d'aider les cadres supérieurs dans leur démarche,

⁽¹⁾ Commission de Dialogue Social de La Poste du 25 septembre 2001.

Le Bulletin

des Ressources Humaines

LA POSTE 

- un dispositif de formation et d'insertion qui comprend :
 - des formations d'aide à la reconversion professionnelle,
 - des stages découverte des nouveaux métiers,
 - des formations de base et/ou de perfectionnement aux métiers afin d'acquérir les compétences et l'expertise nécessaires à la tenue des nouveaux postes,
 - des mesures d'âge (préretraite) permettant aux personnes qui le désirent d'éviter une réorientation difficile alors qu'elles sont proches de la retraite⁽²⁾,
 - des mesures indemnitaires destinées à compenser l'effort demandé aux personnes réorientées⁽³⁾,
 - une indemnisation de la mobilité fonctionnelle attribuée aux agents bénéficiant d'une mobilité externe à La Poste par détachement auprès d'autres administrations ou établissements publics (cf. annexe, § 1),
 - une indemnisation pour départ à la retraite des mères de trois enfants ou d'un enfant handicapé (cf. annexe, § 2),
 - une indemnisation lors de la prise d'un congé de fin de carrière (cf. annexe, § 3),
 - une indemnisation des frais de changement de résidence (cf. annexe, § 4),
 - une possibilité de priorisation des vœux sous certaines conditions,
 - diverses prestations sociales⁽⁴⁾.

3. Modalités d'application du dispositif

Le bénéfice de certaines mesures (indemnités,...) facilitant la réorientation des personnels est formalisée par une note de labellisation. Cette note précise :

⁽²⁾ Instruction du 16 décembre 1996 relative à la « Gestion des effectifs 1996 » (BRH 1997 RH 2) repris aux chapitres 7, 8 et 9 du recueil PD du Guide Mémento;

Instruction du 25 janvier 1999 relative à la « Prorogation du congé de fin d'activité accordé aux fonctionnaires et agents non titulaires de l'État - Rappel des conditions d'attribution du congé de fin d'activité et de la cessation anticipée d'activité - Prorogation du temps partiel dit « d'accompagnement et conseil » et du congé de fin de carrière (BRH 1999 RH 5) repris au chapitre 8 du recueil PD du Guide Mémento;

Note DRHRS du 5 septembre 2001 relative au « Dispositif de préretraite et aménagement de fin d'activité pour 2002 »;

Circulaire du 9 janvier 2002 relative à la « Prorogation du congé de fin d'activité et de la cessation anticipée d'activité pour l'année 2002 » (BRH 2002 RH 1).

⁽³⁾ Décision n° 352 du 15 février 2002 relative au « Dispositif d'accompagnement des réorientations : les indemnités liées aux réorientations » (BRH 2002 RH 10).

⁽⁴⁾ Instruction du 26 septembre 2001 (BRH 2001 RH 47) relative à l'« Aménagement des produits du 1% logement ».

- les bénéficiaires et le contenu des mesures,
- la période d'application adaptée à la durée du projet (en principe 1 an maximum non renouvelable).

La labellisation ne peut intervenir qu'en cas de disparition ou de réorganisation profonde du service et qu'à partir du moment où les départs naturels de l'entité ne permettent pas la mise en œuvre des réorganisations nécessaires dans le temps imparti au projet.

Les critères d'attribution et le contenu de ces mesures sont négociés dans la phase d'élaboration du projet.

L'ensemble de ce dispositif est mis en œuvre après concertation avec les organisations syndicales et avis du Comité Technique Paritaire (CTP).

Cette labellisation, ses dates de début et de fin ainsi que les mesures dont elle permet l'application, doivent être portées à la connaissance des personnels concernés.

4. Mesures diverses

Par ailleurs, pour faciliter la réorientation des agents concernés par un projet labellisé :

- il est possible d'envisager, en dernier recours, des distorsions fonctionnelles sur un poste de niveau de classification inférieur à celui correspondant au grade de l'intéressé (fonctionnaires) ou à celui correspondant à la fonction précédemment exercée (contractuels) pour une durée maximale de deux ans. Ces opérations de gestion relèvent de la responsabilité du DRH gestionnaire, lequel a en charge la prise en compte de ces réorientations dans le plan de comblement,
- le temps passé dans l'ancien emploi est pris en compte pour le calcul du séjour minimum opposable avant toute nouvelle mobilité.

Georges LEFEBVRE

annexe

ANNEXE

| |
|--|
| <p style="text-align: center;">Précisions sur certaines mesures qui concourent à la facilitation des réorientations</p> |
|--|

La présente annexe annule et remplace les paragraphes suivants de la décision n° 1152 du 20 juin 1997 (*BRH 1997 RH 64*) :

- paragraphe 22, page 454, relatif à l'indemnité de mobilité fonctionnelle attribuée aux « agents faisant l'objet d'une mobilité externe à La Poste par détachement auprès d'autres administrations ou établissements publics »,
- paragraphe 7, page 462, relatif à « l'indemnité de départ à la retraite aux mères de trois enfants ou d'un enfant handicapé »,
- paragraphe 8, page 463, relatif à « l'allocation de fin de carrière »,
- paragraphe 10, page 466, relatif à « l'indemnité pour frais de changement de résidence ».

1. Indemnité de mobilité fonctionnelle attribuée aux agents bénéficiant d'une mobilité externe à La Poste par détachement auprès d'autres administrations ou établissements publics

11. Population concernée

Les fonctionnaires titulaires, en situation de réorientation ou non, détachés (et non mis à disposition) dans d'autres établissements publics ou administrations peuvent prétendre au versement de l'indemnité de mobilité fonctionnelle payée par La Poste.

Ne peuvent bénéficier de cette indemnité les agents lauréats d'un concours donnant accès à un grade de la Fonction Publique et qui sont détachés pendant la durée du stage, dès lors que la rémunération globale perçue dans le cadre du détachement est supérieure à celle versée à La Poste. Les éléments de comparaison des rémunérations sont définis au point 1.1.3 ci-après.

12. Situation des agents

Le détachement est prononcé pour une durée de un, deux ou cinq ans renouvelables selon le corps.

À l'issue de la période de détachement, une intégration dans les corps de l'organisme d'accueil peut être prononcée.

13. Paiement de l'indemnité

Les critères d'attribution ainsi que les montants, dont le maximum est de 3 000 euros, sont négociés au niveau de la délégation qui gère l'agent afin d'uniformiser les pratiques de tous les services relevant de sa compétence.

Cette indemnité est versée en deux fractions d'un montant égal à la moitié du taux défini par la délégation.

Le premier versement est effectué préalablement à la mise en position de détachement.

Le deuxième versement intervient lors de l'intégration dans l'administration ou le service d'accueil.

Dans le cas d'un détachement de cinq ans, le deuxième versement peut être effectué à l'issue de la deuxième année de détachement.

Il est dûment précisé que dans l'hypothèse où les personnels bénéficiaires du dispositif ci-dessus décrit seraient intégrés dans les corps propres aux organismes d'accueil avant l'expiration du détachement, il convient néanmoins de verser la deuxième fraction.

Cette indemnité est versée sous forme d'indemnités éventuelles (application informatique IEV) et liquidée par le dernier service gestionnaire de l'agent.

Les sommes perçues au titre de cette indemnité sont imposables et soumises à la CSG, à la CRDS et au 1 % de contribution solidarité.

Cas particuliers

a. Réintégration de l'agent à La Poste au terme du détachement :

La deuxième partie de l'indemnité reste acquise à l'agent.

b. Réintégration de l'agent avant le terme du détachement :

À la date de réintégration, le chef de service prenant procède à la comparaison de la rémunération perçue par l'agent dans l'organisme de détachement et de celle dont il aurait bénéficié à La Poste, suivant les modalités suivantes :

annexe

Éléments de comparaison :

Dans le cadre des éléments de calcul permettant de déterminer s'il y a ou non baisse du niveau de rémunération, il y a lieu de prendre en considération, d'une part, la rémunération perçue dans l'organisme de détachement auquel s'ajoute la première fraction de l'indemnité de mobilité fonctionnelle et, d'autre part pour La Poste, le traitement indiciaire brut de l'agent, le montant du complément Poste et les primes ou indemnités liées à la qualité d'agent de droit public ayant un caractère permanent (notamment le supplément familial de traitement) à l'exception de l'indemnité de résidence.

Sont donc exclus formellement des éléments de comparaison, la prise en charge de frais de transport en région parisienne ainsi que les éléments indemnitaires ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel tel le commissionnement, la part variable, le remboursement de frais réellement engagés, le paiement d'heures supplémentaires. Dans le cas où l'agent aurait bénéficié d'un changement d'indice à La Poste durant les deux années considérées, il doit en être tenu compte dans le calcul du différentiel à verser.

Dans l'hypothèse où la perte de rémunération est supérieure au montant de la première fraction de l'indemnité de mobilité fonctionnelle perçue lors de sa mise en position de détachement, le chef de service assure le versement du différentiel dans la limite maximum du montant de la deuxième fraction.

Par ailleurs, si la perte de rémunération s'avère d'un montant inférieur à celui de la première fraction, l'agent devra rembourser le trop-perçu.

14. Cumul

Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec l'indemnité de disponibilité pour suivre le conjoint réorienté, l'allocation pour perte d'emploi du conjoint. Elle peut également être cumulable avec l'indemnité de mobilité géographique, qui n'est attribuée que lorsque l'intéressé est détaché dans un département pour lequel il ne formulait pas de vœux.

2. Indemnité de départ à la retraite aux mères de trois enfants ou d'un enfant handicapé

21. Bénéficiaires

Bénéficient de l'indemnité de départ à la retraite, les agents titulaires, mères de trois enfants ou d'un enfant handicapé âgé d'un an au moins et atteint d'un

taux d'invalidité égal ou supérieur à 80 % et qui, ayant accompli quinze ans de service, acceptent de partir à la retraite à jouissance immédiate au titre des dispositions de l'article L.24-3 (a) du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Les agents qui anticipent l'âge normal de départ de 60 ans (ou de 55 ans pour les agents ayant accompli 15 ans de services actifs) pour demander leur retraite au titre des mères de trois enfants ayant accompli quinze ans de service ne peuvent bénéficier de l'indemnité que si elles anticipent leur départ d'au moins un an par rapport à ces âges, c'est-à-dire 59 et 54 ans.

L'agent qui prend sa retraite à l'issue d'un congé parental ou d'une disponibilité non indemnisée peut bénéficier de l'indemnité.

22. Taux

Le taux est fixé à 2 500 euros.

L'indemnité est attribuée pour son montant global quel que soit le régime de travail des intéressées. Les agents en cessation progressive d'activité peuvent bénéficier de ces dispositions sous réserve de remplir les conditions d'anticipation évoquées ci-dessus.

Elle est versée sous forme d'indemnités éventuelles (application informatique IEV) sur présentation de la notification de mise à la retraite.

Les sommes perçues à ce titre sont soumises à la CSG et à la CRDS. Par contre, elles ne sont pas imposables.

23. Remarque

Dans l'hypothèse où l'intéressée est réutilisée à La Poste et bénéficie à ce titre d'un contrat de travail de droit privé, la totalité de l'indemnité devra être remboursée quelles que soient les conditions d'utilisation.

3. Allocation de fin de carrière

Une allocation spécifique peut être versée aux agents arrivant en fin de carrière et qui souhaitent cesser leurs activités.

31. Bénéficiaires

Les fonctionnaires âgés de 59 ans qu'ils soient ou non à réorienter et ayant acquis des droits à pension (c'est-à-dire totalisant au moins 15 ans

annexe

d'ancienneté de service) peuvent solliciter une disponibilité pour convenances personnelles d'un an, sous forme d'un congé de fin de carrière, en contrepartie d'une demande de mise à la retraite à la date du 60^e anniversaire.

Les agents ayant dépassé l'âge de 59 ans, sans avoir atteint leurs 60 ans, peuvent demander le bénéfice de cette mesure pour les mois qui restent à courir jusqu'au 60^e anniversaire. Toutefois le congé de fin de carrière ne peut être inférieur à six mois.

De même, un agent en cessation progressive d'activité peut demander à bénéficier du congé de fin de carrière dès l'âge de 59 ans. Il conviendra alors de s'assurer qu'il a bien effectué la durée du mi-temps sur la période comprise entre le début de la CPA et le point de départ du congé de fin de carrière (ex: un agent placé en CPA dès 55 ans doit avoir accompli deux ans d'activité avant de bénéficier du congé de fin de carrière à 59 ans).

32. Application

Cette mesure est réservée aux agents en activité.

Le point de départ de la disponibilité devra au plus tôt être fixé au 1^{er} du mois suivant la date anniversaire des 59 ans ou le 1^{er} du mois suivant la demande si l'agent a dépassé l'âge des 59 ans.

33. Mise en œuvre de la procédure d'admission à la retraite

Ne s'agissant pas d'une mise en position de cessation progressive d'activité, le Service des Pensions de La Poste et de France Télécom n'est censé posséder aucune information lui permettant de provoquer la mise à la retraite des intéressés à l'âge de 60 ans.

Afin de mettre en œuvre, le moment venu, la procédure d'admission à la retraite des intéressés, il appartiendra aux chefs de service de notifier systématiquement au Service des Pensions toute décision de mise en « congé » de fin de carrière.

Il va de soi également qu'une vérification attentive de la situation indiciaire des intéressés devra être faite afin de s'assurer qu'à la date de la mise en « congé », l'agent a bien perçu depuis 6 mois au moins les émoluments correspondant à son dernier indice.

34. Protection sociale

Les agents étant placés en disponibilité pour convenances personnelles, ils ne bénéficient d'aucun avancement d'échelon, promotion, ni droit à pension.

De ce fait, en matière de protection sociale, les règles relatives au maintien des droits à prestations en nature et en espèces pendant cette période s'appliquent.

Remarques : décès de l'agent bénéficiant du congé de fin de carrière à l'issue d'une CPA.

Le capital-décès est un capital-décès de type sécurité sociale, c'est-à-dire qu'il est limité à trois mois de salaire dans la limite du plafond de sécurité sociale.

Au cas particulier, le capital-décès sera calculé par rapport aux 50 % du traitement indiciaire brut que l'agent percevrait en CPA et ne prendra pas en compte l'indemnité exceptionnelle de 30 %.

35. Paiement

Les agents perçoivent une allocation de fin de carrière égale à 75 % du dernier traitement annuel indiciaire brut d'activité, le montant étant calculé sur la valeur du point le dernier jour d'activité.

Dans le cas d'un agent préalablement en CPA, cette allocation est calculée sur la base de la totalité du traitement indiciaire brut d'activité et non sur le traitement qu'il percevait en CPA.

Cette allocation est versée en deux fois sous forme d'indemnités éventuelles (application informatique IEV) : le jour de la mise en disponibilité et lors du dépôt de la demande de mise à la retraite. Si la durée de la disponibilité est inférieure à 12 mois, le montant de l'indemnité est calculé au prorata du nombre de mois.

Les sommes perçues à ce titre sont imposables, soumises à la CSG, à la CRDS et au 1 % de la contribution solidarité.

Pour éviter une trop forte augmentation de l'impôt à payer, les agents peuvent demander aux services fiscaux à bénéficier de l'imposition selon le système du quotient.

Pour cela, le revenu total de l'année doit être supérieur à la moyenne des revenus nets d'après lesquels il a été soumis à l'impôt sur le revenu aux cours des trois dernières années.

annexe

Il lui appartient de prendre contact avec son centre des impôts pour connaître précisément les modalités de déclaration des allocations de fin de carrière.

36. Cumul

Cette indemnité n'est cumulable avec aucune autre indemnité liée aux réorientations.

4. Indemnité pour frais de changement de résidence

Les agents réorientés, délocalisés ou détachés auprès d'administrations ou établissements publics ont droit à la prise en charge de leurs frais de changement de résidence sans condition de séjour dans la résidence quittée.

Cependant, s'ils obtiennent satisfaction pour le département pour lequel ils formulaient des vœux, l'indemnité leur est versée avec l'abattement de 20 %.

Dans les conditions de l'espèce, l'indemnité pour frais de changement de résidence peut être également attribuée aux contractuels de droit privé.

Lorsque les agents à réorienter sont mutés dans une entité provisoire de surnombres autorisés (EPSA) et mis à disposition dans un établissement (cf. instruction du 16 décembre 1996, *BRH* 1997, doc. *RH* 2, p. 3), la date d'ouverture du droit à l'indemnité est celle de la mise à disposition et non celle de la mutation définitive. Le paiement est alors à la charge du chef de service prenant qui bénéficie de la mise à disposition, étant entendu que la distance à prendre en considération est celle comprise entre l'ancienne résidence administrative et celle de l'établissement de mise à disposition.