

**Conditions et modalités de mise en œuvre de la prime d'équipe**  
**Facteurs d'Avenir pour l'année 2012**

La présente note vise à préciser les conditions et modalités de sa mise en œuvre pour l'année 2012 et pour un paiement en 2013.

Les modalités sont révisables d'une année sur l'autre.

**1. Les principes**

**2. Les personnels concernés**

**3. Indicateurs**

**3.1. Nationaux**

**3.2. Locaux**

**4. Détermination de la prime**

**4.1. Montant**

**4.2. Paiement**

**5. Cas particuliers**

**6. Information sur les régimes sociaux et fiscaux**

**6.1. Régime social et fiscal**

**6.2. Droits à la retraite**

**7. Annexes**

**Annexe N°1 : Liste des indicateurs locaux**

**Annexe N°2 : Maquette de suivi pour les établissements**

**Annexe N°3 : Exemple de calcul du montant de la prime**

**La prime Facteur d'Avenir est un outil collectif de management et de reconnaissance qui permet d'intégrer les priorités du Courrier sur les trois axes de la stratégie du Courrier**

**De par ses modalités d'application, la prime Facteur d'Avenir traduit également la volonté du Courrier de développer une politique décentralisée garantissant les principes de cohérence et d'équité.**

## **1. Les principes**

La prime Facteurs d'Avenir récompense le travail en équipe réalisé par les personnels affectés à l'activité Distribution.

L'octroi de la prime est fonction des résultats de l'année par rapport aux résultats réalisés l'année précédente.

Les résultats de l'équipe sont mesurés sur :

- trois indicateurs nationaux obligatoires pour tous les établissements
- deux indicateurs locaux à la main des établissements

Chaque membre de l'équipe percevra le même montant, éventuellement corrigé par la prise en compte des cas particuliers détaillés au point 5.

## **2. Les personnels concernés**

Sont concernés tous les agents du Courrier effectuant des activités de distribution et affectés dans les équipes à la distribution telles que définies dans le projet Facteurs d'Avenir à compter de la date d'installation de la sécabilité.

## **3. Les indicateurs**

### **3.1. Les indicateurs nationaux**

Les 3 indicateurs nationaux comptent **pour 50% au total.**

Axe Développement :

- Taux d'instances Lettre Recommandée / Colis

Axe Vie au Travail :

- Le nombre d'accidents de travail ou de service

Axe Performance :

- les jours de tournées partagées

La fixation des objectifs sur ces indicateurs se fait par établissement.

Cependant, le directeur de DOTC doit garantir que l'ensemble des objectifs fixés par établissement est en cohérence avec la performance globale de son entité. Il peut donc émettre un cadrage formalisé pour ses établissements. Ce cadrage doit se faire sur la base des résultats observés sur chaque établissement l'année précédente.

### 3.2. Les indicateurs locaux

Les 2 indicateurs locaux comptent **pour 50% au total, 25% chacun**

Ces deux indicateurs seront à choisir dans la liste des indicateurs locaux possibles fournie en annexe 1.

La détermination des résultats attendus pour chaque équipe relève de la responsabilité du Directeur d'Etablissement. Elle fait suite à une phase préparatoire d'échanges avec l'encadrement de l'Etablissement et avec les membres de l'équipe.

Le Directeur d'Etablissement, in fine, doit valider les indicateurs et objectifs de chaque équipe en fonction des enjeux locaux.

Les indicateurs peuvent être différents d'une équipe à l'autre. De même, pour un même indicateur, les objectifs de deux équipes peuvent être différents.

De la même façon que pour les indicateurs nationaux, le directeur de DOTC peut émettre un cadrage en fonction des priorités d'amélioration décidées sur son territoire.

*Exemple : une DOTC veut améliorer la qualité du tri à la distribution. Sa priorité est d'avoir le système d'informations GEOPOINTS à jour dans chaque établissement pour garantir la description de tous les points de distribution (PDI) et leur rattachement à une tournée.*

- Objectif Bas de l'année N : 90% des PDI rattachés à une tournée
- Objectif Standard de l'année N : 95% des PDI rattachés à une tournée
- Objectif Haut de l'année N : 100% des PDI rattachés à une tournée

### 4. Détermination de la prime

La prime fait l'objet d'une trimestrialisation. Aussi, les critères et les objectifs des 4 trimestres sont définis en début d'année pour chacune des équipes.

Compte tenu de la saisonnalité de certains critères, les objectifs pour un même indicateur pourront varier d'un trimestre à l'autre.

Une réactualisation des objectifs peut être réalisée, si nécessaire, à l'initiative du Directeur d'Etablissement et de l'encadrement, dès lors qu'un certain nombre d'évènements, ayant un impact direct sur les résultats de l'équipe, le justifient.

Conformément à la formation Management de la Performance avec la Prime d'Equipe (code 5297), le suivi, la communication et l'affichage des résultats **de chacune des équipes**, sont réalisés au sein de l'Etablissement.

Le calcul de l'atteinte des objectifs se fait au trimestre. Il définit le montant de prime attribué par le Directeur d'Etablissement aux agents de chaque équipe et pour chacun des 4 trimestres, indépendamment des éléments pouvant en impacter le montant mis en paiement individuellement et définis au point 5.

Une analyse régulière et trimestrielle du taux d'atteinte des objectifs des établissements et de la cohérence de la prime à payer au regard des résultats, est effectuée par la DOTC sur la base du document fourni en annexe 2. Un point d'étape sera organisé 2 fois par an entre les conseillers techniques des DEC et les DOTC afin de s'assurer de la mise en œuvre de ce suivi.

#### 4.1. Montant

En année pleine, le montant de la prime annuelle pourra varier de 0 à 300 € en fonction des seuils de déclenchement définis pour les équipes et jusqu'à 450 € en cas de sur performance.

Trois seuils de déclenchement à l'initiative du manager sont à fixer par objectif :

Seuil bas => coefficient 0,8  
Seuil standard => coefficient 1  
Seuil haut => coefficient 1,2

Quatre niveaux d'attribution sont possibles :

Niveau d'atteinte du résultat	Montant cible à l'année	Montant cible au trimestre
Résultats < seuil bas	0 €	0 €
Résultats ≥ seuil bas et < seuil standard	150 €	37.5 €
Résultats ≥ seuil standard et < seuil haut	300 €	75 €
Résultats = seuil haut	450 €	112.5 €

Les agents des équipes des sites ayant engagé le déploiement en 2011 percevront une prime au 1er trimestre 2012 selon les modalités prévues :

- Le niveau de la prime dépend des progrès obtenus par l'équipe en rapport aux indicateurs pris en compte en 2011
- Une proratisation par rapport à la durée réelle de fonctionnement en équipe dans le cadre de Facteurs d'avenir (date d'installation de la sécabilité). Le montant ne pouvant dans tous les cas être inférieur à 25 € le 1er trimestre de la prime de la mise en place de l'organisation Facteurs d'Avenir.

Un exemple de détermination du montant de la prime d'équipe est en annexe 3.

#### 4.2. Paiement

Le paiement de la prime est annuel et effectué en début d'exercice suivant l'exercice de référence par le Directeur d'Etablissement.

Le montant global de la prime est la somme des primes calculées sur chacun des trimestres, éventuellement pondéré par l'appréciation (voir § 5)

La prime est versée à concurrence du temps de travail effectué au sein de l'équipe, exception faite des cas particuliers cités dans le paragraphe 5.

La DOTC s'assure que le montant global des primes à verser par établissement est en cohérence avec le niveau de réalisation des critères de détermination de la prime et la performance globale réalisée par l'établissement ainsi qu'avec les éléments d'ordre individuel pouvant en affecter le montant.

La prime FA sera mise en paiement au mois de mars/avril de l'année suivant l'exercice concerné sur le code n° 7960.

## 5. Cas particuliers :

Les cas particuliers sont les suivants :

- Les agents n'ayant pas passé l'année complète dans l'équipe, percevront la prime d'équipe à la distribution au prorata du nombre de jours travaillés au cours de l'année dans l'équipe.
- Les CDD sont éligibles à la prime FA s'ils ont travaillé 3 mois consécutifs au sein d'un établissement et ont été rattachés pendant ces 3 mois à une ou plusieurs équipes. Ils ne doivent plus être nécessairement présents lors du paiement de la prime pour en bénéficier.
- Les agents travaillant à temps partiel, percevront la prime proportionnellement à leur temps de travail dans l'équipe.
- Les agents ayant effectué des remplacements au sein de plusieurs équipes, percevront la prime de l'équipe dans laquelle ils ont effectué au moins 50 % de leur activité (sinon au prorata de leur taux de rattachement à ces équipes) au cours de l'année considérée.
- Les périodes de congés, de congés de maternité, d'adoption, ou de paternité et les ATM liés à la maternité, n'ont pas d'impact sur le montant attribué individuellement
- Pour chaque trimestre, les ATM (hors maternité) entraînent dès le premier jour d'absence, une diminution du montant versé. Les deux premiers jours comptent pour 5 jours chacun. A compter du 3<sup>ème</sup> jour d'absence, une diminution de 1 jour, par jour d'absence supplémentaire, est effectuée. A partir du 6<sup>ème</sup> jour, le nombre de jour comptabilisé est égal à 1.  
Cette règle de calcul est valable arrêt par arrêt et non plus au regard du nombre de jours d'absence pour ATM cumulés au sein du trimestre.

*Exemple 1 : Un agent a été absent pour ATM 5 fois 2 jours durant le trimestre, ces jours étant normalement des jours travaillés. Le cycle de travail de l'agent prévoit 60 jours de travail effectif. Son équipe a obtenu une prime de 75 €.  
Il percevra à titre personnel :  $(75/60) * (60 - [(2*5) + (2*5) + (2*5) + (2*5) + (2*5)]) = 12.5€$*

*Exemple 2 : Un agent a été absent pour ATM durant 10 jours consécutifs dans le trimestre, ces jours étant normalement des jours travaillés. Le cycle de travail de l'agent prévoit 60 jours de travail effectif. Son équipe a obtenu une prime de 75 €.  
Il percevra à titre personnel :  $(75/60) * (60 - [(2*5) + (1*4) + (1*3) + (1*2) + (5*1)]) = 45 €$*

- Une absence irrégulière dans l'année entraîne la suppression de la prime.
- L'impact de l'appréciation est laissé à la décision du DOTC sur proposition du DE :
  - Les agents appréciés D pourront être exclus du paiement de la prime
  - Les agents appréciés A pourront voir le montant de la prime minoré de 50% au maximum
  - ...

## **6. Information sur les régimes sociaux et fiscaux**

### **6.1. Régime social et fiscal**

Cette prime imposable est soumise aux cotisations en vigueur.

### **6.2. Droits à la 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.

## 7. ANNEXES

### **Annexe N°1 : Liste des critères locaux possibles de la prime d'équipe (2 indicateurs au choix)**

---

Axe Développement :

- Taux de réclamations par équipe
- Taux de rétablissement réexpédition
- Apport et réalisation de Chiffres d'Affaires

Axe Vie au Travail :

- Respect des consignes de sécurité (port des EPI, casques etc.)
- Contribution du projet d'établissement
- Mise en œuvre des bons gestes et postures (dépôts/relais, utilisation des matériels de manutention etc.)

Axe Performance :

- Taux de restes<sup>1</sup>
- Amélioration du raccordement postal (ex : évolution du nombre de BAL normalisées)
- Mise à jour en continu du SI GEOPOINTS (ex : nombre de données actualisées dans GEOPOINTS, nombre de bordereaux de collecte,...)

Tout autre indicateur mesurable, validé par le DGC avec un **impact obligatoire** sur l'amélioration de la qualité de service et/ou sur la santé au travail et/ou sur les moyens économiques.

---

<sup>1</sup> Le choix est laissé au manager de prendre un indicateur global ou ciblé sur les restes (ex : restes sur casier des dernières, au TG,...).



### Annexe N°3 : Exemple de calcul du montant de la prime

Indicateurs	Axe	trimestre 1	Niveau de déclenchement			réalisé du trimestre	coef réalisé (A)	poids (B)	coef pondéré (Ax B)	coefficient global d'atteinte	montant prime trimestre	montant prime année	
			Seuil bas coef 0,8	Seuil standard coef 1,0	Seuil Haut coef 1,2								
			0,8	1	1,2								
N a t i o n a l	Développement	Taux d'instance LR/Cois	20%	15%	10%	10,0%	1,2	17%	0,20	1,20	112,50 €	225,00 €	
	Vie au travail	Nombre d'accidents de travail ou service	3	2	1	0	1,2	16%	0,19				
	Performance	Jours de tournées partagées sans recours à des moyens de remplacement	20	25	30	30	1,2	17%	0,20				
Local	Développement	Taux de réclamations par équipe	90%	95%	100%	100%	1,2	25%	0,30				
	Performance	Taux de restes	3%	2%	0%	0%	1,2	25%	0,30				
									37,50 €				75,00 €
Niveau de déclenchement													
Indicateurs	Axe	trimestre 2	Seuil bas coef 0,8	Seuil standard coef 1,0	Seuil Haut coef 1,2	réalisé du trimestre	coef réalisé (A)	poids (B)	coef pondéré (Ax B)	coefficient global d'atteinte	montant prime trimestre		
N a t i o n a l	Développement	Taux d'instance LR/Cois	20%	15%	10%	12%	1	17%	0,17	1,17	75,00 €		225,00 €
	Vie au travail	Nombre d'accidents de travail ou service	3	2	1	0	1,2	16%	0,19				
	Performance	Jours de tournées partagées sans recours à des moyens de remplacement	20	25	30	30	1,2	17%	0,20				
Local	Développement	Taux de réclamations par équipe	90%	95%	100%	100%	1,2	25%	0,30				
	Performance	Taux de restes	3%	2%	0%	0%	1,2	25%	0,30				
Niveau de déclenchement													
Indicateurs	Axe	trimestre 3	Seuil bas coef 0,8	Seuil standard coef 1,0	Seuil Haut coef 1,2	réalisé du trimestre	coef réalisé (A)	poids (B)	coef pondéré (Ax B)	coefficient global d'atteinte	montant prime trimestre		
N a t i o n a l	Développement	Taux d'instance LR/Cois	20%	15%	10%	12%	1	17%	0,17	0,95	37,50 €	225,00 €	
	Vie au travail	Nombre d'accidents de travail ou service	3	2	1	2	1	16%	0,16				
	Performance	Jours de tournées partagées sans recours à des moyens de remplacement	20	25	30	25	1	17%	0,17				
Local	Développement	Taux de réclamations par équipe	90%	95%	100%	95%	1,0	25%	0,25				
	Performance	Taux de restes	3%	2%	0%	3%	0,8	25%	0,20				
Niveau de déclenchement													
Indicateurs	Axe	trimestre 4	Seuil bas coef 0,8	Seuil standard coef 1,0	Seuil Haut coef 1,2	réalisé du trimestre	coef réalisé (A)	poids (B)	coef pondéré (Ax B)	coefficient global d'atteinte	montant prime trimestre		
N a t i o n a l	Développement	Taux d'instance LR/Cois	20%	15%	10%	15%	1	17%	0,17	0,67	- €		225,00 €
	Vie au travail	Nombre d'accidents de travail ou service	3	2	1	2	1	16%	0,16				
	Performance	Jours de tournées partagées sans recours à des moyens de remplacement	20	25	30	20	0,8	17%	0,14				
Local	Développement	Taux de réclamations par équipe	90%	95%	100%	89%	0,0	25%	0,00				
	Performance	Taux de restes	3%	2%	0%	2,5%	0,8	25%	0,20				

Le coefficient global d'atteinte des résultats étant au 1er trimestre en seuil haut, au 2ème trimestre en seuil standard, au 3ème trimestre en seuil bas et en dessous du seuil bas au 4ème trimestre, le montant annuel de la prime de l'équipe est de 225€