



LA POSTE

BRANCHE SERVICES-COURRIER-COLIS
DODT/DRHRS/DDILSI

Paris, le 20 décembre 2019

OBJET : prime d'équipe Distribution en PPDC/PDC – Modalités de mise en œuvre 2020

La présente note vise à préciser les conditions et modalités de la mise en œuvre de la prime d'équipe Distribution en PPDC et PDC pour l'année 2020 et pour un paiement en 2021.

La prime d'équipe Distribution est un dispositif collectif de management et de reconnaissance. Elle permet d'intégrer, **au sein des PPDC, PDC, îlots** les priorités de la Branche Services-Courrier-Colis, en orientant les contributions de chacun sur des indicateurs alignés autour des trois axes du plan stratégique « Ambition 2020, vers le monde des services » :

- « Croissance/Conquête »
- « Excellence opérationnelle »
- « Engagement / Postiers »

Cette prime a aussi vocation à **valoriser l'amélioration de la contribution collective des équipes dans l'atteinte des résultats** et à donner un véritable levier de motivation aux managers. C'est pourquoi les conditions de fixation des indicateurs et des niveaux d'objectifs ainsi que le suivi trimestriel sont essentiels pour rendre attractif ce dispositif.

En 2020, nous élargissons le périmètre des fonctions éligibles, revalorisons les montants potentiels des primes et nous prenons en compte le présentisme dans le montant individuel.

Ainsi, le nouveau dispositif de la prime d'équipe Distribution en PPDC/PDC répond aux enjeux suivants :

- ✓ Reconnaître et valoriser la contribution des équipes de tri-préparation des tournées, des agents de collecte et remise et des agents courrier en général notamment à la cabine
- ✓ Réaffirmer l'importance de ce dispositif dans l'animation managériale vers l'atteinte des résultats de l'entreprise en revalorisant le montant de la prime d'équipe pour les fonctions bénéficiant de ce dispositif depuis sa création.
- ✓ Réaffirmer la notion d'entraide et la valeur de l'autonomie qui doit prévaloir au sein des équipes.
- ✓ Reconnaître et valoriser le présentisme individuel au sein de l'équipe.

Une attention particulière devra donc être apportée, par la ligne managériale (DE, RESC, RE, ROP) à l'animation régulière et au pilotage du dispositif.

Table des matières

I. LES PRINCIPES DE LA PRIME D'ÉQUIPE 2020 A LA DISTRIBUTION	3
I-1 les conditions d'éligibilité à la prime d'équipe 2020	3
I.1-1 La notion d'équipe	3
I.1.2 Les fonctions concernées par la prime d'équipe	3
I.2 Composition du dispositif de la prime d'équipe	4
II. MONTANTS 2020 DE LA PRIME D'ÉQUIPE	5
II-1 Des montants différenciés selon les fonctions	5
II.2 Montant trimestriel de référence de la prime selon le niveau d'atteinte des objectifs nationaux et locaux.	6
II.3 Calcul du montant cible annuel de la prime pour les Rop, les RE et les encadrants Courrier Collecte Distribution	7
II.4 Calcul du montant cible annuel de la prime pour les FP, FSE et FG	7
II.5 Calcul du montant cible annuel de la prime pour les AOC	7
III. FIXATION DES OBJECTIFS ET INDICATEURS	8
III.1 Indicateurs nationaux (60% de la Prime d'équipe)	8
III.2 Indicateurs locaux (40% de la prime d'équipe)	10
III.2-1 Liste des indicateurs locaux	10
III.2-2 communication et définition des niveaux d'objectifs	10
III.3 Critère de présence	12
III.4 Critère d'appréciation	13
IV. PRINCIPES D'ATTRIBUTION ET MISE EN PAIEMENT	13
IV.1. Contrats éligibles à la prime d'équipe	13
IV.2 Cas des agents à temps partiels	13
Autres cas particuliers :	14
IV.3 : Modalités de mise en paiement	14
Annexe 1 : Liste des fonctions éligibles à la prime d'équipe en PPDC/PDC/îlots	15
Annexe 2 : Définitions des indicateurs de la Prime d'équipe 2020	15

I. LES PRINCIPES DE LA PRIME D'ÉQUIPE 2020 A LA DISTRIBUTION

Les agents des établissements de distribution doivent être sensibilisés aux nouvelles modalités de mise en œuvre de la prime d'équipe pour l'année qui arrive. Cette première étape doit leur permettre de s'approprier également les nouveaux indicateurs et d'en comprendre le sens en lien avec la stratégie de la BSCC.

I-1 les conditions d'éligibilité à la prime d'équipe 2020

Les conditions cumulatives nécessaires à l'éligibilité au nouveau dispositif 2020 de la prime :

- 1. Faire partie d'une PPDC, PDC, ou d'un îlot**
- 2. Etre fonctionnaire, agent droit public, CDI, CDD, contrat intérimaire, contrat GEL**
- 3. Avoir au moins 3 mois d'activité consécutifs sur l'établissement**
- 4. Appartenir à une équipe (cf définition de l'équipe §I.1.1), décrite dans GA et l'outil e-prime**
- 5. Etre positionné dans le SI RH sur une fonction éligible (cf. \$ I.1.2)**
- 6. Avoir des objectifs collectifs à la maille équipe prédéfinis et suivis régulièrement**
- 7. Ne pas percevoir le bonus qualité colis prévus pour les agents réalisant de la livraison du soir**

I.1-1 La notion d'équipe

L'équipe **est définie** par un collectif de travail composé de personnes :

- **ayant mis en place des éléments d'organisation générant de l'entraide** favorisant une auto-régulation, qui permet d'absorber les aléas conjoncturels au sein de l'équipe.

- **partageant des objectifs communs.**

I.1.2 Les fonctions concernées par la prime d'équipe *(sous réserve du respect des 6 critères précisés au §I.1)*

- La prime d'équipe concerne, comme en 2019, **l'ensemble des agents de la Branche Service Courrier Colis, effectuant des activités de Distribution et affectés dans les équipes à la Distribution en PDC/PPDC** : facteurs titulaires, facteurs polyvalents, facteurs d'équipe, facteurs qualité, facteurs services expert (en établissement ou en DEX), facteurs-guichetiers, facteurs de secteur
- **Tous les agents courrier quelle que soit leur activité** : préparation des tournées, à la cabine, activités de collecte et remise, départ, manutentionnaire...

- Les Animateurs des Opérations Client
- Enfin, **l'ensemble des managers** de classe 3 encadrant les équipes concernées sont éligibles : Responsables opérationnels (Rop), Responsables d'Equipes (RE) et Encadrants Courrier Collecte Concentration Départ affectés à l'encadrement des équipes de la Préparation, de la Cabine et de la Collecte-Remise, de la Distribution et du Départ.

Il faudra s'assurer, au préalable, du rattachement dans le SI RH de chaque personne à la fonction qu'il exerce, car c'est sur la base du SI RH que l'éligibilité et le niveau de montant associé de la prime sera défini.

La liste détaillée des fonctions est précisée en Annexe 1.

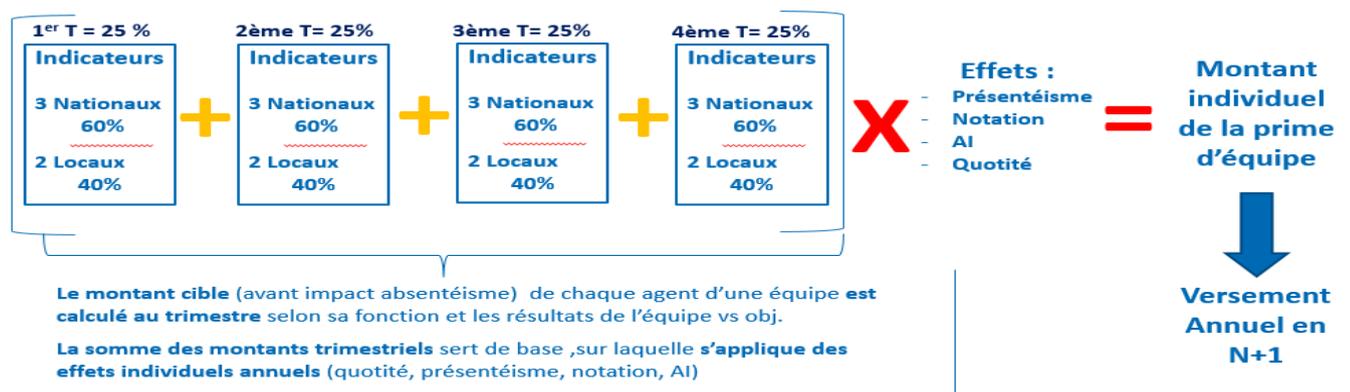
I.2 Composition du dispositif de la prime d'équipe

La prime d'équipe est composée **d'un montant de référence annuel différencié selon la fonction pour les objectifs atteints.**

Ce montant varie en fonction du seuil d'atteinte des objectifs.

La prime d'équipe est **déterminée à partir d'objectifs nationaux et locaux** fixés en amont aux agents et révisables chaque trimestre; elle est également **pondérée par un critère individuel tenant compte de la présence** de l'agent au sein de l'équipe, et de l'appréciation, de la quotité

Le principe de la prime d'équipe 2020 est schématisé ci-dessous



II. MONTANTS 2020 DE LA PRIME d'EQUIPE

II-1 Des montants différenciés selon les fonctions

La prime d'équipe Distribution est calculée par trimestre pour sa dimension atteinte des objectifs. La prime individuelle sera calculée et versée annuellement, entre février et mai de l'année N+1 pour l'année N, et intégrera des effets individuels annuels de présence. Ainsi l'atteinte des indicateurs est arrêtée chaque trimestre, le suivi du présentisme est suivi sur l'année.

Le montant potentiel de chaque agent de l'équipe avant effet individuel diffère selon la fonction occupée par l'agent.

Fonction en PPDC/PDC/ilots*	Montant annuel de référence
Fonctions éligibles en 2019	
Facteur titulaire Facteur polyvalent Facteur d'Equipe Facteur Qualité Facteur Services Expert (*) Facteur Guichetier ...	450€ Avec un montant maximum de 670 €
Rop / RE ...	Calculé en fonction des équipes managées
Fonctions nouvellement éligibles	
Agent courrier : quelle que soit l'activité : tri-préparation, Cabine, la Collecte et Remise, départ, manutention	300 € Avec un montant maximum de 450 €
Animateurs des Opérations Client	300 € sur lequel on applique le taux moyen d'atteinte des objectifs de l'établissement
Encadrant Courrier Collecte Concentration Départ	Calculé en fonction des équipes managées

(*) FSE positionnés en DEX sont également éligibles.

II.2 Montant trimestriel de référence de la prime selon le niveau d'atteinte des objectifs nationaux et locaux.

La prime d'équipe Distribution potentielle est donc calculée chaque trimestre **en fonction du niveau d'atteinte des objectifs par l'équipe**. Au montant trimestriel s'appliquera un effet individuel calculé à l'année (absence, AI, notation, quotité)

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

- Seuil bas => 80% du niveau standard
- Seuil standard
- Seuil haut => 120% du niveau standard (à minima seuil DEX/Etb)

Les niveaux d'objectifs fixés sur ces seuils de déclenchement doivent :

- **Etre atteignables en tenant compte de la situation de départ de l'équipe, tout en marquant une démarche de progrès et d'amélioration au sein de celle-ci (vs année N-1).**
- **ne peuvent être inférieurs aux niveaux objectifs de la DEX pour le seuil haut.**

Les fourchettes d'attribution de la prime d'équipe sont les suivantes pour chacun des trimestres 2020, avec quatre niveaux d'attribution possibles en fonction des résultats de l'équipe.

Niveau d'atteinte du résultat	Montant cible à l'année 2020		Montant cible pour chaque trimestre 2020	
	Fonctions nouvellement éligibles	Fonctions éligibles en 2019	Fonctions nouvellement éligibles	Fonctions éligibles en 2019
Résultats < seuil bas	0 €	0€	0 €	0€
Résultats ≥ seuil bas et < seuil standard	150 € <i>(0 en 2019)</i>	225 € <i>(150€ en 2019) → +50%</i>	37,5 €	56,25 €
Résultats ≥ seuil standard et < seuil haut	300 € <i>(0 en 2019)</i>	450 € <i>(300€ en 2019) → +50%</i>	75 €	112,5 €
Résultats = seuil haut équivalent à surperformance	450 € <i>(0 en 2019)</i>	670 € <i>(450€ en 2019) → +49%</i>	112,5 €	167,5 €

II.3 Calcul du montant cible annuel de la prime pour les Rop, les RE et les encadrants Courrier Collecte Distribution

La prime correspond à la moyenne pondérée de la prime d'équipe, obtenue par la ou les équipes dont l'encadrant a la responsabilité.

En année pleine, le montant de la prime annuelle pourra varier de 0 à 670€ en fonction des résultats de la ou des équipes et du type d'équipe encadrée.

Méthode de calcul :

((Nombre d'agents de l'équipe 1 X par le montant de la prime de l'équipe 1) + (Nombre d'agents de l'équipe 2 X par le montant de la prime de l'équipe 2))/par le nombre total d'agents encadrés par le Rop /RE.

Exemple : Cas d'un RE encadrant 2 équipes : une équipe de 12 agents facteurs et une équipe de 7 agents courrier soit au total 19 agents.

Dans le cas où l'équipe 1 bénéficie d'une prime de 670€, et l'équipe 2 bénéficie d'une prime de 300€ : le RE percevra une prime correspondant au calcul suivant :

↳ $((12*670) + (7*300))/19 = 533,7€$

II.4 Calcul du montant cible annuel de la prime pour les FP, FSE et FG

- **Facteurs polyvalents (FP) et facteurs services experts (FSE)**

Ces agents ayant effectué des remplacements au sein de plusieurs équipes percevront la prime **au prorata de leur temps de rattachement à ces équipes** au cours de l'année considérée. Sur cette base, les effets individuels (présence, AI, appréciation quotité) seront appliqués pour en déduire le montant annuel individuel.

- **Facteurs guichetiers**

Les facteurs guichetiers sont éligibles à la prime d'équipe **au prorata du temps passé sur l'activité de distribution** au sein d'une équipe.

Sur cette base, les effets individuels (présence, AI, appréciation quotité) seront

II.5 Calcul du montant cible annuel de la prime pour les AOC

La prime cible est calculée sur les montants des personnes nouvellement éligibles, auxquels on applique le seuil de déclenchement moyen de l'établissement (moyenne des seuils des équipes) puis les effets individuels.

III. FIXATION DES OBJECTIFS ET INDICATEURS

La prime d'équipe distribution est déterminée à partir des critères suivants :

- **Trois indicateurs nationaux**, dont le poids représente **60%** du montant de la prime de référence.
Ils sont obligatoires pour chaque établissement et la liste est fixée au niveau national.
- **Deux indicateurs locaux**, dont le poids représente **40%** du montant de la prime de référence.
- La présence au sein de l'équipe, venant pondérer le montant total individuel de la prime d'équipe.
- L'appréciation annuelle, venant pondérer le montant du total individuel de la prime d'équipe.

III.1 Indicateurs nationaux (60% de la Prime d'équipe)

Satisfaire les clients, améliorer la performance durable et le bien-être au travail des collaborateurs au sein de la BSCC constituent les objectifs prioritaires auxquels doit répondre la prime d'équipe 2020.

A ce titre, la prime d'équipe récompensera en 2020 **la performance collective des équipes sur trois indicateurs nationaux déterminés** selon les activités majoritaires de l'équipe et obligatoires dans le calcul de la prime.

Pour chaque équipe, le choix des indicateurs nationaux devra se faire impérativement dans la liste décrite ci-dessous

	FACTEURS	AGENTS COURRIER : PREPARATION, TRI, CABINE , départ, manutention...	AGENTS COURRIER COLLECTE REMISE
	1 indicateur par Axe à sélectionner dans les listes ci-dessous		
Engagement 20%	- IGF (nb j/ag) - Taux de fréquence ATA (ou nb ATA) - Taux de tournée avec cahier de tournée renseigné (preuves par photos mensuelles)	- IGF (nb j/ag) - Taux de fréquence ATA (ou nb d'ATA)	-IGF (nb j/ag) - Taux de fréquence ATA (ou nb d'ATA)
Excellence 20%	-Taux de réclamations (/100000PRE) -Taux de flashage 3S RDT - Taux de réclamations REEX - Nbre de restes	-Taux de flashage 3S Arrivée ('ou affecté selon process) - Taux de Restes - Réclamations REEX	-Bal/clients parfaits (créneau et passage) - Nbre de restes CEDEX
Performance 20%	-Coût de réparation carrosserie suite à sinistre responsable (Obligatoire si + de 50% de 4RM) -Taux de perdus/volés (colis) - Taux de remboursement reex - Taux de flashage RDT (si pas pris dans Excellence)	- Montant de remboursement REEX - Taux de colis perdus/volés	-Coût de réparation carrosserie suite à sinistre responsable (Obligatoire)

Toutes les équipes composées de facteurs titulaires, facteurs polyvalents, FQ, FE, FSE, ont les mêmes critères nationaux.

Toutes les équipes composées d'agents courrier tri-préparation et cabine, ont les mêmes critères nationaux.

Toutes les équipes composées d'agents courrier collecte et remise, ont les mêmes critères nationaux.

Dans le cas d'une équipe mixant plusieurs fonctions, **c'est la majorité des activités présentes dans l'équipe** qui emportera le choix des critères nationaux à prioriser.

III.2 Indicateurs locaux (40% de la prime d'équipe)

Deux indicateurs locaux, dont le poids représente 40% de la prime de référence seront choisis au sein de chacune des équipes parmi la liste des **indicateurs locaux proposés dans la présente note**. Les indicateurs locaux varient selon la fonction des personnels mais ils sont **communs à l'équipe** (cf. la notion d'équipe en page 2).

III.2-1 Liste des indicateurs locaux

Tous les indicateurs nationaux non sélectionnés, peuvent être repris dans les indicateurs locaux (cf P.7). A ceux-ci s'ajoutent au choix les indicateurs suivants :

Engagement	Excellence	Conquête
- Dette Sociale - Taux d'agents pratiquant la fusion <i>(source interne à rendre opposable: TT, contrôles enregistrés...)</i>	- Taux de respect livraison + - Taux de respect Réception choisie - NPS - Respect du 191 (nb de fiches signal PIC) - Taux de prestations réalisées - Taux d'instances (LR et ou Colis)	- Apport Concrétisé - CA généré

Enfin, le DE peut, après validation par son DO, créer un indicateur local en dehors de cette liste, dans la mesure où cet indicateur est mesurable de manière objective et opposable.

Les indicateurs doivent être retenus par l'équipe en fonction des problématiques locales sur lesquelles le Directeur d'établissement ou le manager souhaitent voir une amélioration du résultat. **Ils peuvent varier d'une équipe à une autre et d'un trimestre à l'autre.**

III.2-2 communication et définition des niveaux d'objectifs

Le Directeur d'Etablissement, ou son représentant, présente aux équipes **le bilan des résultats de l'année écoulée et le contrat d'objectifs** de l'établissement.

Il partage ensuite les indicateurs nationaux et oriente les indicateurs locaux ainsi que les niveaux d'objectifs, avec l'ensemble du collectif managérial.

Les niveaux d'objectifs doivent :

- **Etre atteignables en respectant les standards, tout en marquant une démarche de progrès et d'amélioration au sein de l'équipe (vs année N-1)**
- **ne peuvent être inférieurs aux objectifs de la DEX/Etablissement pour le seuil haut**
- **être cohérents avec les contrats d'objectifs de l'établissement et de la DEX**
- **adaptés au contexte et particularités locales**

Dans un second temps, **chaque manager organise des moments d'échanges** et de partage avec les équipes pour communiquer et expliquer le sens de chaque indicateur. Cette phase d'échanges est primordiale.

En effet, elle permet :

- une meilleure appropriation des indicateurs et des niveaux d'objectifs par les équipes.
- un choix des indicateurs réalisé de manière collégiale et transparente.
- la responsabilisation des agents.

Compte tenu de la saisonnalité de certains critères, **les objectifs locaux pour un même indicateur pourront varier d'un trimestre à l'autre**. Si nécessaire, une réactualisation des objectifs locaux peut être réalisée avant chaque nouveau trimestre. Cette réactualisation, à l'initiative du Directeur d'Etablissement et de l'encadrement, sera envisagée dès lors qu'un certain nombre d'évènements, ayant un impact direct sur les résultats de l'équipe, le justifient.

❖ **Notification des indicateurs et des objectifs aux équipes**

Le Directeur d'Etablissement valide les indicateurs et objectifs proposés par chaque équipe en fonction des enjeux locaux et des situations des équipes.

Les indicateurs et objectifs retenus pour l'année 2020 doivent **être ensuite communiqués auprès de chaque équipe**.

Si les objectifs sont modifiés pour un trimestre suivant, ils sont communiqués avant la fin du trimestre précédent.

Suivi et analyse des résultats par équipe

Le suivi et l'analyse des résultats sont réalisés mensuellement et doivent prendre compte, le cas échéant les situations exceptionnelles indépendantes du service ayant impactées les résultats. Une présentation de partage des résultats doit être faite à chaque équipe. En cas d'écart, le manager déclenche une analyse des causes et définit les actions à mettre en œuvre avec les équipes

L'ensemble de ces éléments pourront être présentés en RDSL.

III.3 Critère de présence

Le présentéisme à l'année influe sur le montant de la prime d'équipe en 2020 ; les absences suivantes n'auront aucun impact sur le montant individuel de la prime :

- Les CA
- Les ASA pour événements familiaux
- Les congés légaux de maternité ou paternité, ou adoption
- Les RCE, RCO et RC majorés pour les fonctionnaires
- Les formations réalisées sur le temps de travail effectif
- Les congés ou périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle ; dans la limite d'un an
- Les absences des RP (JAS, ASAI..)
- Absences pour examens internes à la Poste (RRP..)
- Absence pour préavis non effectué à la demande de l'employeur
- Les jours fériés chômés

Toutes les autres absences impacteront la prime de la manière suivante :

Les absences pouvant impacter la prime individuelle seront neutralisées si et seulement si ces 2 conditions cumulative sont respectées :

- 2 absences maximum sur l'année, et
- 6 jours d'absence maximum dans l'année

Si, au moins, une de ces 2 conditions n'est pas respectée, alors la prime individuelle sera « décotée » de 9% par jour d'absence dès le 1^{er} jour d'absence.

Exemple :

Cas d'un facteur en PPDC travaillant à temps complet toute l'année, ayant été apprécié « B », au sein d'une équipe ayant surperformé.

Montant de référence de l'année en surperformance : 670€

Si cet agent a eu une absence, sur l'année, impactant la prime en 2020 de 6 jours, alors il percevra 670€ bruts.

Si cet agent a été absent, en 2020, 3 fois pour une durée total de 5 jours alors sa prime sera décotée de $9\% \times 5 = 45\%$, il percevra $670 \times 55\% = 368$ €

.La période de référence pour le calcul des absences s'entend **du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020, et en état de cause à partir de la date à laquelle l'information du nouveau dispositif a été communiquée.**

Une absence irrégulière dans l'année entraîne la suppression de la prime. Aussi, il sera très important pour l'encadrement de proximité, de qualifier rapidement et correctement les motifs des absences, pour **ne pas laisser « d'absences à régulariser » dans le système d'information.**

III.4 Critère d'appréciation

L'impact de l'appréciation sur la prime d'équipe est le suivant :

- les agents **appréciés D** seront exclus du paiement de la prime.
- Les agents **appréciés A** verront le montant de la prime minoré de 50%, sauf cas particuliers des débutants notés A lors de leur première année d'activité pour lesquels l'impact sur la prime sera neutralisé.

IV. PRINCIPES D'ATTRIBUTION ET MISE EN PAIEMENT

L'attribution et le calcul de la prime d'équipe doivent se faire dans le respect strict des règles décrites ci-après :

IV.1. Contrats éligibles à la prime d'équipe

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

Les fonctionnaires, les agents de droit public, les CDI, les contrats GEL, les CDD et les Intérimaires sont éligibles à la prime d'équipe dès lors qu'ils remplissent la condition d'une ancienneté de **3 mois minimum** au sein de l'entreprise et occupent l'une des fonctions ouvrant droit à la prime.

Pour les intérimaires, la prime d'équipe est à intégrer lors de la saisie du relevé d'activité ou relevé d'heures dans TEMPORARIS par le responsable RH de l'établissement. Les conditions d'octroi et de calcul sont les mêmes que pour les personnels appartenant à La Poste.

IV.2 Cas des agents à temps partiels

Les collaborateurs travaillant à temps partiel, percevront la prime au **prorata du nombre de jours travaillés dans l'équipe** au cours de l'année et, pour les managers, au prorata de leur activité de management des équipes concernées par le dispositif.

En tout état de cause, les agents ou managers ne sont éligibles à la prime d'équipe que s'ils ont travaillé **3 mois consécutifs au sein d'un établissement** et qu'ils ont été rattachés pendant ces 3 mois à une ou plusieurs équipes.

Les niveaux d'objectivation doivent être fixés en fonction de leur temps de travail.

A noter, pour ces cas particuliers, exposés ci-dessus, il n'est pas nécessaire d'être présent lors du paiement de la prime pour en bénéficier.

Autres cas particuliers :

A-Cas d'une absence à cheval sur 2 ans

Une absence qui débuterait au cours d'une année N et se poursuivrait sans interruption sur l'année N+1 compte pour une absence sur chaque année concernée. La durée de l'absence relative à l'année N correspond au nombre de jours d'absence sur cette année N. Il en est de même pour la durée de l'absence de l'année N+1.

B-Cas de l'agent ayant eu un avertissement ou un blâme

L'avertissement ou le blâme n'impactent pas le calcul de la prime d'équipe.

IV.3 : Modalités de mise en paiement

Le paiement de la prime est annuel et effectué en début d'exercice suivant l'exercice de référence, par le Directeur d'Etablissement et en tout état de **cause au plus tard fin mai pour un paiement en juin.**

Le montant global de la prime est la somme des primes calculées sur chacun des trimestres pondéré par l'appréciation et par les absences annuelles.

Le RRH de l'établissement est garant du respect du process de la prime d'équipe et notamment des bénéficiaires, du montant maximum par bénéficiaire ainsi que la date limite d'envoi des états indemnitaires au CSRH. La prime est versée à concurrence du temps de travail effectué au sein de l'équipe.

La DO et la DRH opérationnelle s'assurent que le montant global des primes à verser par établissement est en cohérence :

- avec les indicateurs nationaux obligatoires et les indicateurs locaux à la main du DE et de son équipe
- avec le niveau de réalisation des critères de détermination de la prime.
- Avec les fonctions éligibles et le montant des fourchettes fixées (notamment maximum dans les cas de surperformance).
- avec la performance globale réalisée par l'établissement.
- avec les éléments d'ordre individuel pouvant en affecter le montant.

La prime d'équipe au titre de 2020 sera mise en paiement à partir de mars 2021 sur les codes n° 7690 (code pour les fonctionnaires) ou 8BA (code pour les salariés).

La prime d'équipe constitue un élément de salaire et est soumise aux cotisations en vigueur.

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

Annexe 1 : Liste des fonctions éligibles à la prime d'équipe en PPDC/PDC/ilots

Fonction (code fonction)	Périmètre
AGENT COURRIER (15011)	Nouveau
AGENT COURRIER (15012)	Nouveau
AGENT COURRIER (15013)	Nouveau
AGENT DE CABINE/AGENT DES SERVICES TRI (00383)	Nouveau
AGENT DE COLLECTE ET REMISE A DOMICILE (00268)	Nouveau
AGENT DES SCES DE TRI EN ET/AGT CABINE (00411)	Nouveau
AGENT DES SERV.TRI EN ET/MANUTENTIONNAIR (00384)	Nouveau
AGT COLLECTE /REM DOM/AGT SCES TRI ETAB (00408)	Nouveau
AGT DES SCES DE TRI EN ETABLISSEMENT (00207)	Nouveau
ANIMATEUR DES OPERATIONS CLIENTS (15347)	Nouveau (avec taux moyen d'atteinte des objectifs de l'établissement)
ANIMATEUR DES OPERATIONS CLIENTS (15348)	
DISTRIBUTION II-1 (00913)	Ancien
FACTEUR (15059)	Ancien
FACTEUR (15060)	Ancien
FACTEUR D EQUIPE (15061)	Ancien
FACTEUR D EQUIPE (15062)	Ancien
FACTEUR DE SECTEUR (00520)	Ancien
FACTEUR GESTIONNAIRE COURRIER COLIS (00810)	Ancien
FACTEUR GUICHETIER (15429)	Ancien
FACTEUR POLYVALENT (15512)	Ancien
FACTEUR POLYVALENT (15513)	Ancien
FACTEUR QUALITE (15063)	Ancien
FACTEUR QUALITE (15064)	Ancien
FACTEUR SERVICES EXPERT (15521)	Ancien
FACTEUR SERVICES EXPERT (15522)	Ancien
FACTEUR SERVICES EXPERT (15523)	Ancien
GROUPE FONCTIONNEL B1 (00660)	Selon activité
GROUPE FONCTIONNEL C (00661)	Selon activité

Encadrant de proximité

ENCADRANT COURRIER CCD (15016)
ENCADRANT COURRIER CCD (15017)
ENCADRANT COURRIER CCD (15018)
ENCADRANT COURRIER DISTRIBUTION (15005)
ENCADRANT COURRIER DISTRIBUTION (15006)
ENCADRANT COURRIER DISTRIBUTION (15007)
RESPONSABLE D'EQUIPE (15531)
RESPONSABLE D'EQUIPE (15532)
RESPONSABLE D'EQUIPE (15533)
RESPONSABLE OPERATIONNEL (15331)

ANNEXE 2 : DEFINITIONS DES INDICATEURS DE LA PRIME D'EQUIPE 2020

LISTE DES CRITERES PAR FONCTION : VISON SYNTHETIQUE

		FACTEUR	AGENTS COURRIER PREPARATION, TRI, CABINE	AGENTS COURRIER COLLECTE REMISE
Indicateurs nationaux				
Engagement	IGF (nb j/ag)	X	X	X
	Taux de fréquence ATA (ou nb ATA)	X	X	X
	Nombre de tournée avec cahier de tournée renseigné (preuves par photos mensuelles)	X		
Excellence	Taux de réclamations (/100000PRE)	X		
	Taux de flashage 3S RDT	X		
	Taux de flashage 3S Arrivée (ou Affecté selon process)		X	
	Taux de réclamations REEX	X	X	
	Nombre de Restes (TG et/ou retour de distri)	X		
	Taux de Restes aux coupures		X	
	Taux de Bal/clients « parfaits » (créneau et passage)			X
Performance	Coût de réparation carrosserie suite à sinistre responsable	X		X
	Taux de colis perdus/volés	X	X	
	Taux de remboursement REEX	X	X	
	Taux de flashage RDT (si pas pris dans Excellence)	X		
Indicateurs locaux				
Engagement	Dette Sociale	Au choix en local pour toutes les équipes.		
	Taux d'agents pratiquant la fusion (source interne à rendre opposable : TT, contrôles enregistrés...)			
Excellence	Taux de respect livraison +			
	Taux de respect Réception choisie			
	NPS			
	Respect du 191 (nb de fiches signal PIC)			
	Taux de prestations réalisées			
Conquête	Taux d'instances (LR et ou Colis)			
	Apport Concrétisé			
	CA généré			

INDICATEURS NATIONAUX COMPTANT POUR 60%

1 indicateur par Axe à sélectionner dans la liste d'indicateurs proposés selon le type d'équipe :

AXE	INDICATEURS	DEFINITIONS	SOURCES/PREUVE
FACTEURS			
1 indicateur par Axe à sélectionner dans les listes ci-dessous			
Engagement 20%	IGF : Indice Global de Formation	Nombre de jours de formations (présentiel, sur lieu de travail, doublures P888..)/ effectif permanent (hors CDD et hors Z200)	PRISME
	Taux de fréquence ATA (ou nb ATA)	TF = (NB ATA *1 000 000)/ nb d'heures travaillées sur la période choisies	Disponible à travers l'application « Pilotage RH »
	Nombre de tournée avec cahier de tournée renseigné (preuves par photos mensuelles)	Nombre de cahiers de tournées existants et à jour, conformes au standard national, comparé au nombre de tournées de l'établissement. Le standard national du cahier de tournée est accessible dans la Distribox avec les éléments de la prime d'équipe 2019.	Suivi interne établissement
Excellence 20%	Nbre de réclamations (/100000PRE)	Nombre de réclamations locales pour 100 000 PRE	Fourni par DRC/DQSC
	Taux de flashage RDT	Taux de flashage LR Ménage et/ou colis	Cocotier
	Taux de réclamations REEX	Nombre de réclamations par nouveaux contrats de réexpédition	ANAKIN/ 360
	Nbre de Restes (TG et/ou retour de distri)	Nombre de plis restant sur les casiers et non distribué en retour de tournée	Contrôle visuel Tour terrain + PACTE
Performance 20%	Coût de réparation carrosserie suite à sinistre responsable (Obligatoire si + de 50% de 4RM)	Montant payé pour les sinistres responsables 4RM (SI Drection technique et suivi transmis par le contrôle de gestion)	suivi SI DT et contrôle de gestion
	Taux de colis perdus/volés	Nombre d'objets perdus ou volés / Nombre d'objet total	Fourni par BU colis
	Montant de remboursement REEX	Montant en euros du remboursement lié aux réexpéditions fautées	Fourni par DRC/DQSC
	Taux de flashage RDT (si pas pris dans Excellence)	Taux de flashage LR Ménage	Cocotier

AXE	INDICATEURS	DEFINITIONS	SOURCES/PREUVE
AGENTS COURRIER PREPARATION, TRI, CABINE			
1 indicateur par Axe à sélectionner dans les listes ci-dessous			
20% Engagement	IGF : Indice Global de Formation	Nombre de jours de formations (présentiel, sur lieu de travail, doublures P888..)/ effectif permanent (hors CDD et hors Z200)	PRISME
	Taux de fréquence ATA (ou nb ATA)	$TF = (NB\ ATA * 1\ 000\ 000) / nb\ d'heures\ travaillées\ sur\ la\ période\ choisies$	Disponible à travers l'application « Pilotage RH ».
Excellence 20%	Taux de Restes aux coupures	Nombre de plis restant sur les casiers à la coupure	Contrôle visuel Tour terrain + PACTE
	Taux de Réclamations REEX	Nombre de réclamations par nouveaux contrats de réexpédition	ANAKIN/ 360
	Taux de flashage 3S Arrivée (ou Affecté selon process)	Pourcentage de 3S flashés à l'arrivée sur le site par rapport au nombre total de 3S flashés dans le réseau	Balances TRACEO/ PRELIV
Performance 20%	Taux de colis perdus/volés	Nombre d'objets perdus ou volés / Nombre d'objet total	fourni par BU colis
	Montant de remboursement REEX	Montant en euros du remboursement lié aux réexpéditions fautées	fourni par DRC/DQSC
AGENTS COURRIER COLLECTE / REMISE			
1 indicateur par Axe à sélectionner dans les listes ci-dessous			
20% Engagement	IGF : Indice Global de Formation	Nombre de jours de formations (présentiel, sur lieu de travail, doublures P888..)/ effectif permanent (hors CDD et hors Z200)	PRISME
	Taux de fréquence ATA (ou nb ATA)	$TF = (NB\ ATA * 1\ 000\ 000) / nb\ d'heures\ travaillées\ sur\ la\ période\ choisies$	Disponible à travers l'application « Pilotage RH »
Excellence 20%	Taux de Bal/clients « parfaits » (créneau et passage)	Nombre de collecte remise clients+ BAL sur le nombre de prestations total (collectes clients + BAL)	ANAKIN/ 360
	Nbre de Restes CEDEX	Nombre de plis restant sur les casiers et non distribué en retour de tournée	Contrôle visuel Tour terrain + PACTE
Performance 20%	Coût de réparation carrosserie suite à sinistre responsable (Obligatoire)	Montant payé pour les sinistres responsables 4RM (SI Drection technique et suivi transmis par le contrôle de gestion)	suivi SI DT et contrôle de gestion

INDICATEURS LOCAUX COMPTANT POUR 40%

2 indicateurs parmi :

- les indicateurs nationaux non sélectionnés,
- la liste suivante, quel que soit le type d'équipe

FACTEURS - AGENTS COURRIER PREPARATION, TRI, CABINE - AGENTS COURRIER COLLECTE REMISE			
AXE	INDICATEURS	DEFINITIONS	
Engagement	Dettes Sociales	nombre de jours de reliquat de congés/agent	SI RH
	Taux d'agents pratiquant la fusion (source interne à rendre opposable : TT, contrôles enregistrés...)	Nombre d'agents pratiquant la fusion sur nombre d'agents devant en faire	Contrôle visuel tour terrain
Excellence	Taux de respect livraison +	Nbre de colis éligibles à L+ livrés dans le créneau horaire annoncé	cocotier
	Taux de respect Réception choisie	Taux de respect du choix client sur le jour choisi courrier	cocotier
	NPS	% de promoteurs moins le % de détracteurs	Regard Client
	Respect du 191 (nb de fiches signal PIC)	Nombre de fiches SIGNAL à la PIC	suivi interne établissement
	Taux de prestations réalisées	Nombre de prestations réalisées / nombre de prévues	PRESTO
	Taux d'instances (LR)	Nombre d'objets mis en instances / nombre d'objets emportés	Cocotier
Conquête	Taux d'instances (Colis)	Nombre d'objets mis en instances / nombre d'objets à distribuer	Cocotier
	Apport Concrétisé	Nombre de fiches apport qualifiées concrétisées	suivi interne établissement
	CA généré	CA	ESCALE