

# MÉMO RH

## Je suis salarié(e) et je réalise une mobilité au sein du Groupe La Poste

Le Groupe La Poste affirme sa volonté de développer et sécuriser les parcours professionnels, de donner à chacun les moyens de construire et développer son projet professionnel.

La mobilité de La Poste SA vers une filiale, d'une filiale vers La Poste SA et d'une filiale vers une autre filiale est un véritable atout pour l'évolution de carrière et le développement de ses compétences.



**DATE DE PUBLICATION DU MÉMO** | juin 2020  
**PÉRIMÈTRE D'APPLICATION** | La Poste SA et filiales  
**POPULATION D'APPLICATION** | salarié(e)  
**RÉFÉRENCE** | Accord *Un Avenir pour chaque postier* du 5 février 2015 et avenant n°1 du 19 décembre 2019

### Principes

Toutes les mobilités vers ou depuis une filiale du Groupe correspondent à une démarche volontaire de mobilité et sont encadrées par le biais d'une convention tripartite qui garantit que ma situation antérieure est prise en compte pour déterminer ma nouvelle situation.

- Pour les fonctions d'exécution, le positionnement sur la grille se fera en fonction de l'ancienneté des agents et prendra donc en compte cette ancienneté ;
- Pour les emplois d'encadrement, la rémunération sera déterminée en fonction des compétences et de l'expérience de la personne au regard de la fonction prise et des activités exercées.

La convention tripartite reprend mes engagements, ceux de l'entreprise d'origine et ceux de l'entreprise d'accueil.

### La convention tripartite garantit notamment les points suivants :

- Reprise totale de mon ancienneté contractuelle acquise dans mon entreprise d'origine depuis ma date d'entrée ;
- Maintien a minima de ma rémunération fixe annuelle nette ;
- Versement de la part variable éventuellement due au titre de l'année en cours dans l'entité d'origine (prorata temporis) ;
- Adhésion aux régimes de prévoyance et de remboursement des frais de santé existants sans délai de carence, sauf exceptions ;
- Droit de retour de trois mois, à compter du premier jour de travail, actionnable à ma demande exclusive et réintégration dans mon entreprise d'origine sur un poste de nature et de niveau comparables à celui précédemment occupé ;
- S'il existait une clause de non-concurrence dans mon contrat de travail dans mon entreprise d'origine, cette dernière renonce à l'exécution et au paiement de cette clause ;
- Ma mobilité est également encadrée par un nouveau contrat de travail avec l'entreprise d'accueil.

### Période d'essai

Pas de période d'essai dans le cadre d'une mobilité au sein du Groupe La Poste.

### Rémunération

- Maintien de ma rémunération fixe annuelle nette (hors avantages et contrat collectif obligatoire santé, prévoyance,...)

Principe de base : La Poste / la filiale m'intègre sur un poste et une fonction compatibles avec ma rémunération selon les grilles de rémunération de l'entreprise prenante.

Pour La Poste SA, l'assiette garantie est formée des éléments suivants :

- salaire de base (y compris 13<sup>ème</sup> mois dans les filiales),
- complément de rémunération et ses périphériques,
- prime communication et technologie de l'information (PCTI) ;

Part de rémunération liée à l'agent :

- complément géographique,
- prime Ultra-Marine (PUM) s'il y a mobilité métropole vers outre-mer,
- complément pour charges de famille ;

Sont donc exclus de l'assiette garantie les éléments suivants : bonus variable, participation, intéressement, prévoyance santé, article 83 et avantages en nature, les heures de nuit, les commissionnements et toutes primes liées à l'activité telle que la prime de fonction bancaire.

- Pas de maintien des avantages de mon entreprise d'origine mais bénéficie des avantages de l'entreprise d'accueil.

Dans le cadre d'une mobilité vers une filiale, les avantages Quartiers de la Politique de la Ville (QPV) ne sont plus appliqués. Ces avantages s'appliquent dans le cadre d'une mobilité d'une filiale vers La Poste SA sous réserve d'en remplir les conditions.

### Congés et absences

- Tous les types de repos compensateurs doivent être soldés. Ils devront être payés ou pris avec l'accord de mon manager ;
- Les RTT/JRS au titre de l'année N peuvent être, au prorata temporis des droits acquis dans l'entité, pris avant le départ en accord avec mon manager, ou payés. A La Poste SA, les repos doivent obligatoirement être pris avant le départ vers une filiale car s'ils ne sont pas pris, ils ne peuvent être ni payés, ni transférés, et sont donc perdus ;
- Les congés de l'année N-1 doivent être pris avant le départ vers ou depuis une filiale, en accord avec mon manager, ou payés ;
- Les congés acquis au titre de l'année N, au prorata temporis des droits acquis, peuvent être pris avant mon départ en accord avec mon manager, transférés dans la société d'accueil sur ma demande express, ou payés.

## Accompagnements financiers

Dans le cadre d'un reclassement : le paiement des accompagnements financiers au reclassement est pris en charge par l'entreprise cédante, selon les modalités en vigueur au sein de cette entreprise.

Hors situation de reclassement : pas d'obligation d'accompagnement financier. Se renseigner auprès du recruteur.

## PEG / PERCO

Les montants épargnés dans le PEG / PERCO sont transférables s'il en existe un dans la nouvelle entreprise.

Je dois faire la demande de transfert auprès de ma nouvelle entreprise.

Si la nouvelle entreprise ne dispose pas de PEG / PERCO, je peux conserver le PEG / PERCO existant dans l'entreprise d'origine mais sans possibilité de l'alimenter. Les frais de tenue de compte sont alors à ma charge.

## Compte Epargne Temps (CET)

Je peux demander à ce que les droits constitués dans le cadre de mon CET ouvert dans l'entreprise cédante soient versés dans un nouveau CET ouvert dans l'entreprise d'accueil, si cette dernière en dispose et, le cas échéant, dans les limites imposés par ce nouveau CET et dès lors que l'accord CET de la filiale le permet.

Si l'entreprise d'accueil n'a pas de CET ou si elle n'a pas prévu, dans son accord CET, la possibilité d'intégrer des jours provenant d'un CET ouvert dans une autre entreprise, le CET sera à liquider dans l'entreprise d'origine (jours payés ou pris avant le départ en accord avec mon manager).

## Compte Personnel de Formation (CPF)

Je bénéficie d'un CPF qui me suit tout au long de ma carrière, y compris en période de chômage ou après un changement d'entreprise. Le CPF étant géré par la Caisse des Dépôts et Consignations, je n'ai aucune démarche spécifique à réaliser en cas de mobilité vers ou depuis une filiale et entre filiales. Je dois inscrire mes heures acquises dans le cadre du DIF sur mon compteur CPF, avant le 31 décembre 2020. Passée cette date, mes droits seront perdus si je ne les renseigne pas. Une fois les droits inscrits sur mon compteur, je peux les mobiliser à tout moment.

## Couverture santé et prévoyance

Si je bénéficiais dans mon entreprise d'origine d'un contrat mutuelle santé d'entreprise et/ou d'un contrat Prévoyance d'entreprise, ces derniers sont clôturés à la date prévue dans les conditions générales du régime. Je relèverai du régime collectif santé et éventuel prévoyance de l'entreprise d'accueil. Je serai obligatoirement affilié au régime collectif santé, sauf cas de dispense applicable. Les ayants droit couverts en santé et les garanties peuvent être différents.

**POUR  
EN  
SAVOIR +**

Je contacte mon conseiller en évolution professionnelle !  
Je me rends sur le site intranet de l'évolution professionnelle **m@p**  
<https://www.rh.laposte.fr>