

# Accord instituant un Complément de Rémunération à La Poste

## PREAMBULE

Le « complément Poste » est un dispositif ancien et complexe. Les raisons objectives qui ont prévalu à sa fixation pour les personnels en place lors de sa création, sont mal connues de la plupart des postiers. Il en est de même des évolutions intervenues au fil des années qui, s'inscrivant dans une politique de rémunération plus globale, ont conduit à des choix de revalorisation et d'évolution mal compris de nombreux postiers. Ceci entraîne une confusion et des interrogations pour les postiers. Il est donc décidé de faire évoluer l'actuel complément Poste vers un nouveau système.

Le présent accord vise à clarifier les règles de détermination de ce complément de rémunération pour le rendre plus compréhensible par tous.

Il est donc convenu de supprimer pour les personnels des classes I à III le dispositif nommé «complément Poste» pour y substituer :

- un Complément de Rémunération d'un montant identique pour les salariés et les fonctionnaires ayant le même niveau de fonction,
- une Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle constituée de la différence entre le complément Poste actuellement versé à chaque agent quel que soit son statut et le Complément de Rémunération.

Le présent accord abroge toutes les dispositions antérieures relatives au complément Poste actuellement en vigueur pour les personnels des classes I à III.

# SOMMAIRE

<b>I. CREATION D'UN COMPLEMENT DE REMUNERATION .....</b>	<b>3</b>
I.1. FINALITE.....	3
I.2. PERSONNELS CONCERNES .....	3
I.3. DETERMINATION DES MONTANTS DU COMPLEMENT DE REMUNERATION .....	3
I.4. CAS PARTICULIERS DES POSITIONNEMENTS ULTERIEURS SUR UNE FONCTION DE NIVEAU INFERIEUR.....	4
<b>II. CREATION D'UNE INDEMNITE DE CARRIERE ANTERIEURE PERSONNELLE.....</b>	<b>4</b>
II.1. FINALITE.....	4
II.2. PERSONNEL CONCERNE .....	4
II.3. DETERMINATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE DE CARRIERE ANTERIEURE PERSONNELLE.....	5
<b>III. CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE .....</b>	<b>5</b>
<b>IV. MESURES SPECIFIQUES POUR L'ANNEE 2014.....</b>	<b>5</b>
<b>V. CLAUSES FINALES .....</b>	<b>6</b>
V.1. DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR.....	6
V.2. REVISION.....	6
V.3. SUIVI DE L'ACCORD .....	6
V.4. MODALITES DE DEPOT.....	6

*gc*      *581* *pw*  
*Mrp* *Q*  
*AB*

# I. CREATION D'UN COMPLEMENT DE REMUNERATION

## I.1. FINALITE

Le Complément de Rémunération est une composante de la rémunération des agents. Il s'ajoute au salaire de base pour les salariés de droit privé ou au traitement indiciaire pour les fonctionnaires ou pour les contractuels de droit public, dès lors qu'ils occupent pleinement un poste de travail.

## I.2. PERSONNELS CONCERNES

Tous les personnels occupant un grade ou un niveau de contrat de niveau I-1 au niveau III-3 sont concernés.

## I.3. DETERMINATION DES MONTANTS DU COMPLEMENT DE REMUNERATION

Les valeurs annuelles du Complément de Rémunération à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015 sont :

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1 <sup>er</sup> juillet 2015 en €	Salariés		Fonctionnaires	
		Part mensuelle	Part bi-annuelle	Part mensuelle	Part bi-annuelle
I-1, I-2	<b>1 783 €</b>	88,08 €	363,02 €	88,08 €	363,02 €
I-3	<b>1 865 €</b>	94,91 €	363,02 €	94,91 €	363,02 €
II-1	<b>1 964 €</b>	103,16 €	363,02 €	103,16 €	363,02 €
II-2	<b>2 140 €</b>	178,33 €		117,83 €	363,02 €
II-3	<b>2 264 €</b>	188,67 €		188,67 €	
III-1	<b>2 445 €</b>	203,75 €		203,75 €	
III-2	<b>2 584 €</b>	215,33 €		215,33 €	
III-3	<b>2 732 €</b>	227,67 €		227,67 €	

Le montant du Complément de Rémunération est déterminé par référence au niveau de fonction occupée. Les personnels en suspension temporaire d'activité, se verront appliquer le nouveau dispositif à compter de leur date de retour en activité. Les modalités de paiement en fractions mensuelles ou en fractions mensuelles et biannuelles de l'actuel complément Poste propre à chaque statut sont conservées pour le Complément de rémunération mais associées au niveau de la fonction occupée.

Le Complément de Rémunération est versé au prorata du temps d'activité d'un agent considéré comme à temps plein. Concernant l'incidence du temps partiel, le Complément de Rémunération obéit, pour un salarié, aux mêmes règles que son salaire de base et pour un fonctionnaire ou un contractuel de droit public aux mêmes règles que son traitement indiciaire.

L'appréciation de l'agent n'aura pas d'incidence sur le montant du Complément de Rémunération.

L'impact des absences sur le Complément de Rémunération est précisé en annexe.

La Poste et les organisations syndicales représentatives se réuniront pour fixer le montant du Complément de Rémunération dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires. A défaut d'accord, ce montant pourra être révisé par décision unilatérale de La Poste.

#### I.4. CAS PARTICULIERS DES POSITIONNEMENTS ULTERIEURS SUR UNE FONCTION DE NIVEAU INFÉRIEUR.

Postérieurement à la phase de création du Complément de Rémunération de l'agent, si celui-ci est positionné sur une fonction de niveau inférieur suite à :

- reclassement pour inaptitude,
- opération de réorganisation ne lui ayant pas permis de prendre un poste de son niveau,

Il bénéficiera d'un maintien à titre personnel de son complément de rémunération via un différentiel personnel de Complément de Rémunération régi par les mêmes règles. Ce montant propre à chaque agent évoluera et il sera réduit pour chacun à due concurrence du gain de Complément de Rémunération obtenu par l'agent lors d'une progression ultérieure du niveau de fonction. Ce différentiel sera supprimé lorsque l'agent sera positionné sur un niveau supérieur ou égal à son niveau d'origine.

## II. CREATION D'UNE INDEMNITE DE CARRIERE ANTERIEURE PERSONNELLE

### II.1. FINALITE

Les agents dont le montant annuel du complément Poste est supérieur au montant annuel du Complément de Rémunération se verront attribuer une Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle. Celle-ci permet le maintien à titre personnel du montant du complément Poste acquis avant la date de mise en œuvre du présent accord. Cette partie indemnitaire est héritée notamment de la perte antérieure de dispositifs de primes et indemnités.

### II.2. PERSONNEL CONCERNE

Tous les personnels occupant un grade ou un niveau de contrat de niveau I-1 au niveau III-3 sont concernés.

SPM  
AC  
MR  
CQ  
AB

### II.3. DETERMINATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE DE CARRIERE ANTERIEURE PERSONNELLE

Le montant annuel initial est déterminé pour chaque agent à la date de création du Complément de Rémunération, par la différence, si elle est positive, résultant du montant annuel total brut de l'actuel complément Poste moins le montant annuel total brut du nouveau Complément de Rémunération.

Son montant sera payé mensuellement en 12 fractions égales.

Ce montant propre à chaque agent évoluera et il sera réduit pour chacun à due concurrence du gain de Complément de Rémunération obtenu par l'agent lors d'une progression du niveau de fonction. Pour les personnels bénéficiant du différentiel personnel de Complément de Rémunération prévu au VI.1.1.4 du présent accord, la réduction de l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle ne pourra intervenir qu'à l'issue de la disparition du dit différentiel.

L'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle est versée au prorata du temps d'activité d'un agent considéré comme à temps plein.

Concernant l'incidence du temps partiel, l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle d'un salarié obéit aux mêmes règles que son salaire de base et celle d'un fonctionnaire ou d'un contractuel de droit public aux mêmes règles que son traitement indiciaire.

L'appréciation de l'agent n'aura pas d'incidence sur le montant de l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle.

L'impact des absences sur l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle est précisé en annexe.

### III. CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

Le Complément de Rémunération et l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle seront créés au 1<sup>er</sup> juillet 2015 pour les personnels détenant un grade des classes I à III. A cette même date, le dispositif complément Poste cessera d'exister pour ces mêmes personnels.

La mise en œuvre interviendra à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015 dès adaptation des systèmes opérants de gestion et de paie.

### IV. MESURES SPECIFIQUES POUR L'ANNEE 2014

Pour tenir compte de la date de début des négociations, un versement unique au titre de l'année 2014 interviendra sur la paye de juin 2015 pour les personnels en activité à La Poste à cette date et présents sur un grade de niveau I-1 à III-3 à la date du 31 décembre 2014.

Ce versement sera calculé pour chaque agent et correspondra à l'écart, s'il est positif, entre : le montant annuel total brut de Complément de Rémunération que percevrait l'Agent selon les modalités de l'article I, moins le montant annuel total brut actuel de son Complément Poste, chacun de ces éléments étant déterminés pour chaque agent selon sa situation au 31 décembre 2014.

Afin de tenir compte de la convergence plus tardive des compléments, les salariés cadres de niveau de contrat III-3, en activité et occupant une fonction de niveau III-3 au 31 décembre 2014, percevront également un montant unitaire de 300€ brut, proratisé de leur quotité de temps partiel.

## V. CLAUSES FINALES

### V.1. DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt auprès de la DIRECCTE de Paris.

### V.2. REVISION

Le présent accord pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes, avec un préavis de trois mois.

### V.3. SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi et d'interprétation du présent accord, composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire, se réunira au second semestre 2015.

### V.4. MODALITES DE DEPOT

A l'issue du délai d'opposition de 8 jours, le présent accord sera soumis aux formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Il sera déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, et en deux exemplaires, une version support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE de Paris.

Handwritten signatures and initials in blue ink: "GC", "SJA", "MR", "CØ", and "A03".

Paris, le - 5 FEV. 2015

**Pour La Poste**

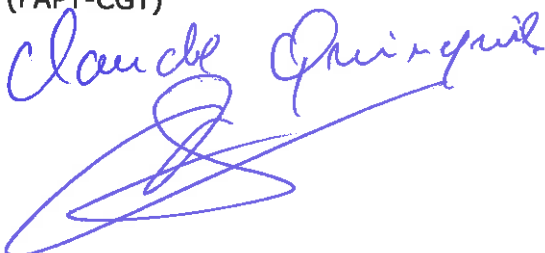
Le Président directeur général



**Philippe Wahl**

**Pour les organisations syndicales**

Fédération nationale des salariés du secteur  
des Activités Postales et de  
Télécommunications  
(FAPT-CGT)



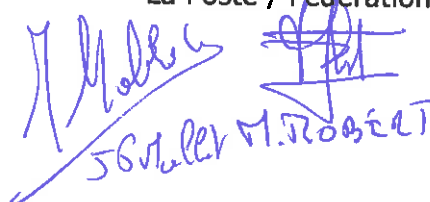
Fédération des syndicats PTT  
Solidaires Unitaires et  
Démocratiques (SUD)

Fédération Communication, Conseil,  
Culture CFDT (CFDT-F3C)



Fédération syndicaliste Force Ouvrière  
de la Communication Postes et  
Télécommunications (FO-COM)

Unis pour Agir Ensemble  
Fédération CFTC des Postes et des  
Télécommunications / CGC Groupe  
La Poste / Fédération UNSA-Postes



M. Robert



Gilles COOQ

## ANNEXE

### INCIDENCE DES ABSENCES

➤ **Sur le Complément de Rémunération :**

En cas d'absence, le Complément de Rémunération obéit aux mêmes règles que le salaire de base pour les salariés de droit privé. Pour les fonctionnaires, en cas d'absence, le Complément de Rémunération est régi par les règles de l'entreprise prises notamment en application du statut général des fonctionnaires de l'Etat. Au jour de l'accord il s'agit des dispositions du BRH CORP-DRHRS-2011-0040 du 10 février 2011. Ces règles internes ne sont pas intégrées à l'accord. Pour les contractuels de droit public, en cas d'absence, le Complément de Rémunération est régi par les par les règles de l'entreprise. Au jour de l'accord, il s'agit des dispositions du BRH DRHRS-DDS-08-013 du 5 mars 2008. Ces règles internes des BRH ne sont pas intégrées à l'accord.

➤ **Incidence des absences sur l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle :**

En cas d'absence, l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle obéit aux mêmes règles que le salaire de base pour les salariés de droit privé. Pour les fonctionnaires, en cas d'absence, l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle est régie par les règles de l'entreprise prises notamment en application du statut général des fonctionnaires de l'Etat. Au jour de l'accord il s'agit des dispositions du BRH CORP-DRHRS-2011-0040 du 10 février 2011. Ces règles internes ne sont pas intégrées à l'accord. Pour les contractuels de droit public, en cas d'absence, l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle est régie par les par les règles de l'entreprise. Au jour de l'accord il s'agit des dispositions du BRH DRHRS-DDS-08-013 du 5 mars 2008. Ces règles internes des BRH ne sont pas intégrées à l'accord.

GE  
CP  
5 B01  
MR  
pw