

**MESURES SALARIALES
PRISES PAR LA POSTE**

SOMMAIRE DE LA 4EME PARTIE

MESURES SALARIALES RELATIVES A L'ANNEE 2002 APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PRIVE PLACES SOUS LE REGIME DE LA CONVENTION COMMUNE LA POSTE-FRANCE TELECOM.....	7
PREAMBULE	7
1 - CATEGORIE « INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS »	7
1.1 - Principes d'augmentation de la part fixe	7
1.2 - Modalités d'augmentations de la rémunération fixe des Ingénieurs et Cadres Supérieurs sous convention commune.....	8
1.3 - Salaires minima	8
2 - CATEGORIE « AUTRES PERSONNELS ».....	9
2.1 - Salaires de base des agents des niveaux I.1, I.2 et II.1	9
2.2 - Salaire de base du niveau I.3	9
2.3 - Salaires de base des agents des niveaux II.2 et II.3.....	9
2.4 - Salaires de base des agents des niveaux III.1 à III.3	10
2.5 - Seuils de recrutement du complément Poste des agents des niveaux I.1 à II.1 : modalités de paiement et montants pour 2002	10
2.6 - Seuils de recrutement du complément Poste des agents des niveaux II.2 à III.3	11
2.7 - Salaires de base minima à l'embauche	12
3 - COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE.....	12
ANNEXE	13
MESURES SALARIALES RELATIVES A L'ANNEE 2009 APPLICABLES AUX SALAIRES DE DROIT PRIVE PLACES SOUS LE REGIME DE LA CONVENTION COMMUNE LA POSTE-FRANCE TELECOM.....	15
REFERENCES	15
OBJET	15
1 - GENERALITES	15
2 - CATEGORIE « INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS »	16
2.1 - Principes d'augmentation de la part fixe	16
2.2 - Modalités d'augmentation de la rémunération fixe des ingénieurs et cadres supérieurs sous Convention Commune	16
2.3 - Salaires minima	17
3 - CATEGORIE « AUTRES PERSONNELS ».....	17
3.1 - Agents des niveaux III.1 à III.3.....	17
3.2 - Agents des niveaux I.2 à II.3	18
4 - PRIME ULTRA-MARINE.....	19
5 - COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE.....	20
6 - MISE EN ŒUVRE	20
ANNEXE	21
MESURES SALARIALES RELATIVES A L'ANNEE 2014 APPLICABLES AUX SALAIRES DE DROIT PRIVE PLACES SOUS LE REGIME DE LA CONVENTION COMMUNE LA POSTE-FRANCE TELECOM.....	23
PREAMBULE	23
1 - GENERALITES	23
2 - CATEGORIE « INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS ».....	23

2.1 - Principes d'augmentation de la part fixe.....	23
2.2 - Modalités d'augmentation de la rémunération fixe des ingénieurs et cadres supérieurs sous Convention Commune.....	24
2.3 - Salaires Minima	25
3 - CATEGORIE « AUTRES PERSONNELS »	25
3.1 - Agents des niveaux III.1 à III.3	25
3.1.1 - Salaires de base des agents de niveaux III.1 à III.3.....	25
3.1.2 - Salaires minima à l'embauche de la classe III	26
3.1.3 - Salaires garantis des agents des niveaux III.1 à III.3.....	26
3.2 - Agents des niveaux I.2 à II.3.....	26
3.3 - Le complément Poste des salariés de classe I à III	27
4 - CAS PARTICULIER DES CADRES SALARIES ET CADRES SUPERIEURS DU GROUPE A MIS A LA DISPOSITION DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES	27
5 - PRIME ULTRA-MARINE	27
6 - COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE	27
7 - MISE EN ŒUVRE	27
ANNEXE	28

**MESURES SALARIALES
PRISES PAR LA POSTE
EN 2002**

**MESURES SALARIALES RELATIVES A L'ANNEE
2002
APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS
DE DROIT PRIVE PLACES SOUS LE REGIME DE LA
CONVENTION COMMUNE LA POSTE-FRANCE
TELECOM**

PREAMBULE

Consécutivement au constat de désaccord enregistré le 4 juillet 2002 entre la Poste et les organisations professionnelles représentatives, La Poste a décidé de mettre en œuvre de manière unilatérale les dispositions salariales qu'elle avait initialement proposées. La présente circulaire précise ces nouvelles dispositions concernant la rémunération des agents contractuels relevant de la convention commune applicables à compter du 1^{er} juillet 2002.

Elle ne concerne pas :

- les médecins de prévention dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2001 sont établis en conformité avec la convention interentreprises de médecine du travail,
- les cadres stratégiques qui font l'objet de dispositions spécifiques.

1 - CATEGORIE « INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS »

1.1 - Principes d'augmentation de la part fixe

Une enveloppe de 2,8% en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs occupant des fonctions de niveau IV-1, IV-2 et IV-3, sera consacrée au niveau national à l'augmentation de la rémunération fixe de ces personnels.

L'augmentation accordée se décompose en une augmentation générale de 0,8% de la rémunération fixe pour tous les ICS occupant des fonctions de niveau IV-1, IV-2 et IV-3, à l'exception de ceux ne remplissant pas les exigences de leur poste, et d'une augmentation individuelle qui pourra varier de 0 à 9,2 % de la rémunération fixe de l'intéressé, selon les modalités définies ci-dessous.

Ces augmentations prendront effet au 1^{er} juillet 2002. Elles s'appliquent au personnel présent à la date d'effet.

En application de l'accord du 16 mars 1999 relatif à la mise en œuvre de la bonification d'ancienneté pour les agents contractuels relevant de la Convention Commune La Poste France Télécom exerçant dans les ZUS, il sera tenu compte, dans la détermination des augmentations salariales individuelles des ingénieurs et cadres supérieurs exerçant dans les zones urbaines sensibles au sens du décret n° 96-1156 du 26 décembre 1996, de l'ancienneté de la présence éventuelle dans ces quartiers des agents concernés.

1.2 - Modalités d'augmentations de la rémunération fixe des Ingénieurs et Cadres Supérieurs sous convention commune

L'augmentation de la part fixe de la rémunération attribuée aux Ingénieurs - Cadres Supérieurs, qui comprend une augmentation générale et une augmentation individuelle, est fixée en fonction de l'appréciation globale résultant du management de la performance d'une part et du niveau de salaire de chaque agent d'autre part.

S'agissant du niveau de salaire, les trois intervalles suivants sont définis :

Intervalle 1 : Salaires situés entre le minimum du champ de normalité du niveau de fonction et le salaire équidistant entre ce minimum et le niveau médian du champ de normalité du niveau de fonction

Intervalle 2 : Salaires situés entre ce salaire équidistant entre minimum et niveau médian d'une part et le niveau médian d'autre part

Intervalle 3 : Salaires supérieurs au niveau médian du champ de normalité du niveau de fonction

En fonction du salaire de l'intéressé et de son appréciation, les pourcentages appliqués seront déterminés conformément au tableau ci-après. Ils seront appliqués au salaire réel de l'intéressé.

AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES DES ICS I, DES ICS II ET DES ICS IIIA NON-STRATEGIQUES			
Appréciation	Intervalle 1	Intervalle 2	Intervalle 3
E	2,5 à 10%	2 à 5%	1,7 à 3,5%
B	2,2 à 8%	1,6 à 3,5%	1,0 à 2,6%
A	0,8%	0,8%	0,8 %
D	0	0	0

Les débutants appréciés A pourront faire l'objet d'une revalorisation intermédiaire entre le A et le B, selon leur positionnement dans le champ de rémunération.

Cette augmentation de la part fixe devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé.

1.3 - Salaires minima

Les salaires minima applicables à compter du 1^{er} juillet 2002 sont de :

	Montant en euros
position I	23 996
position II recrutement	27 962
position II > 13 ans	33 157
position II > 18 ans	34 558
position III A	32 630
position III B	43 507
position III C	57 291

2 - CATEGORIE « AUTRES PERSONNELS »

2.1 - Salaires de base des agents des niveaux I.1, I.2 et II.1

Augmentations générales

Au 1^{er} juillet 2002, les agents relevant de ces catégories bénéficient d'une augmentation générale de 1,7%. Cette augmentation générale s'applique au personnel présent à la date d'effet.

Dans ce cadre, la base de calcul des niveaux I.1, I.2 et II.1 sera augmentée de 1,7% à compter du 1^{er} juillet 2002.

2.2 - Salaire de base du niveau I.3

L'avenant du 9 juillet 2002 à la Convention Commune La Poste-France Télécom a abrogé à compter du 1^{er} juillet 2002 les dispositions selon lesquelles le niveau I.2 et I.3 relèvent d'un niveau de rémunération commun. En conséquence un niveau de rémunération spécifique au niveau I.3 est créé à compter de cette date.

En vertu de la présente décision, le salaire de base minimum à l'embauche du niveau I.3 est fixé à compter du 1^{er} juillet 2002 à 13.667v .

L'article 7 de l'annexe « autres personnels » de la Convention Commune prévoyant que pour les niveaux I.1 à II.1 le salaire de base garanti est défini à partir d'une base de calcul, la base de calcul du niveau I.3 est fixée à 13.258v à compter du 1^{er} juillet 2002.

Il est précisé que les salaires garantis des agents du niveau I.3 seront calculés, dans les conditions définies à l'article 7 1^{er} alinéa de l'annexe « autres personnels » de la Convention Commune, à compter du 1^{er} juillet 2002 en appliquant la majoration d'ancienneté selon les coefficients suivants :

	Coefficient
au bout de 2 ans d'ancienneté	5,5%
au bout de 3 ans d'ancienneté	6,5%
au bout de 6 ans d'ancienneté	8,5%
au bout de 9 ans d'ancienneté	12%
au bout de 12 ans d'ancienneté	14%
au bout de 15 ans d'ancienneté	16%
au bout de 18 ans d'ancienneté	18%
au bout de 20 ans d'ancienneté	20%

2.3 - Salaires de base des agents des niveaux II.2 et II.3

Les personnels relevant de ces différentes catégories dans le régime de la convention commune bénéficient au 1^{er} juillet 2002 d'une augmentation générale de 1,6% pour les niveaux II.2 et II.3. Cette augmentation générale s'applique au personnel présent à la date d'effet.

2.4 - Salaires de base des agents des niveaux III.1 à III.3

Augmentations générales

Les personnels relevant de ces différentes catégories dans le régime de la convention commune bénéficient au 1^{er} juillet 2002 d'une augmentation générale de 1%. Cette augmentation générale s'applique au personnel présent à la date d'effet.

Augmentations individuelles

Ces personnels peuvent bénéficier d'augmentations individuelles globales, en supplément des augmentations générales, dans le cadre d'une enveloppe de 1,9% au niveau national du salaire moyen des personnels concernés. Cette enveloppe inclut l'effet des augmentations à l'ancienneté résultant de l'application de la Convention Commune.

En fonction du niveau de salaire de l'intéressé, défini par son appartenance aux secteurs de rémunération, bas, médian ou haut, (valeurs fixées par niveau de fonction en **ANNEXE** à la présente) et de son appréciation, les pourcentages appliqués seront déterminés conformément au tableau ci-après. Ces pourcentages s'appliquent sur les salaires réels des intéressés.

	secteur bas	secteur médian	secteur haut
E	De 1,5% à 6,0%	De 1,2% à 4,0%	1,0% à 2,5%
B	De 1,2% à 4,0%	De 1,0% à 2,5%	De 0,6% à 1,5%

Les salaires des agents appréciés A et D ne font pas l'objet d'augmentation individuelle. Toutefois, les débutants appréciés A pourront faire l'objet d'une augmentation individuelle au plus égale au minimum prévu pour l'appréciation B selon leur positionnement dans le champ de rémunération.

Ces augmentations prendront effet au 1^{er} juillet 2002. Elles s'appliquent au personnel présent à la date d'effet.

Les agents appréciés A (autres que les débutants) ou D bénéficient des augmentations à l'ancienneté dans les conditions prévues par la Convention Commune à la date anniversaire de majoration ultérieure de leur contrat si une majoration à l'ancienneté intervient durant la période d'application de cet accord.

2.5 - Seuils de recrutement du complément Poste des agents des niveaux I.1 à II.1 : modalités de paiement et montants pour 2002

Comme prévu dans l'accord salarial du 10 juillet 2001, les compléments Poste des agents contractuels sous contrats à durée indéterminée (CDI ou CDII) des niveaux I.1 à II.1 comportent une partie payée mensuellement et une partie payée semestriellement (complément biannuel).

Les droits sont réglés chaque mois pour la partie mensuelle et en septembre pour la partie biannuelle au titre de l'activité du premier semestre de l'année, puis en février de l'année suivante pour la partie biannuelle au titre de l'activité du second semestre de l'année.

Le montant du complément biannuel payable en septembre 2002 au titre du premier semestre 2002 est de :

		I.1	I.2-I.3	II.1
Montant du complément biannuel au titre du premier semestre 2002 (payé en septembre 2002)	euros	137,21	192	192

Les montants mensuels du complément Poste pour les agents sous contrat à durée déterminée pour la période de janvier 2002 à juin 2002 sont les suivants :

		I.1	I.2-I.3	II.1
De janvier 2002 à juin 2002	euros	60,99	98,70	112,68

Au titre de la période de juillet 2002 à juin 2003, pour les agents contractuels sous contrats à durée indéterminée (CDI ou CDII) des niveaux I.1 à II.1, les versements mensuels et semestriels pour un agent à temps plein sont les suivants :

		I.1	I.2	I.3	II.1
Montants mensuels de juillet à août 2002	euros	38,12	66,70	73,69	80,68
Montants mensuels de septembre 2002 à juin 2003	euros	38,12	53,74	59,59	65,43
Montant du complément biannuel au titre du second semestre 2002 (payé en février 2003)	euros	152,45	244	259,50	275
Montant du complément biannuel au titre du premier semestre 2003 (payé en septembre 2003)	euros	152,45	304,90	304,90	304,90

Le paiement du complément Poste continuera de s'effectuer mensuellement pour les agents sous contrat à durée déterminée, les montants mensuels étant les suivants :

		I.1	I.2	I.3	II.1
De juillet 2002 à décembre 2002	euros	63,52	98,73	107,54	116,30
De janvier 2003 à juin 2003	euros	63,52	104,56	110,41	116,30

2.6 - Seuils de recrutement du complément Poste des agents des niveaux II.2 à III.3

Les seuils de recrutement du complément Poste des agents des niveaux II-2 à III-3 sont revalorisés de 1,6%.

2.7 - Salaires de base minima à l'embauche

Les salaires de base minima à l'embauche applicables à compter du 1^{er} juillet 2002 sont de :

	Euros
I.1	13 428
I.2	13 549
I.3	13 667
II.1	13 785
II.2	13 852
II.3	14 767
III.1	15 925
III.2	17 318
III.3	18 521

3 - COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE

En vertu de la présente décision, les montants au titre du complément pour charges de famille sont les suivants à compter du 1^{er} juillet 2002 :

- 74,5 euros par mois pour 2 enfants,
- 185,5 euros par mois pour 3 enfants,
- 130,5 euros par mois par enfant au-delà du troisième.

Le Directeur des Ressources Humaines et
des Relations Sociales

Georges LEFEBVRE

ANNEXE

Limites de secteurs pour la classe III au 30 juin 2002

Niveau	Limite maximale du secteur bas	Limite maximale du secteur médian
III-1	18 088 v	19 934 v
III-2	19 672 v	21 679 v
III-3	21 038 v	23 184 v

Limites des intervalles pour la classe IV au 30 juin 2002

Niveau	Limite maximale de l'intervalle 1	Limite maximale de l'intervalle 2
IV-1	28 995,5v	34 327 v
IV-2	33 935 v	40 295 v
IV-3	43 966 v	55 753 v

**MESURES SALARIALES
PRISES PAR LA POSTE
EN 2009**

**MESURES SALARIALES RELATIVES A L'ANNEE
2009
APPLICABLES AUX SALARIES
DE DROIT PRIVE PLACES SOUS LE REGIME DE LA
CONVENTION COMMUNE LA POSTE-FRANCE
TELECOM**

REFERENCES

- Note de service n° 96 du 3 juin 1993, §211 (reprise art.132 chapitre 3 du guide mémento des règles de gestion RH).
- CORP-DRHRS-2009-0106 du 3 juin 2009.

OBJET

Le 20 mai 2009, il a été constaté que seule une organisation syndicale représentative avait accepté de signer l'accord salarial proposé par La Poste à l'issue de la période de négociation. L'accord proposé à la signature des représentants du personnel n'ayant pas atteint le seuil actuel de validité des accords, il ne peut produire effet. Les mesures salariales applicables en cas d'absence d'accord, présentées au cours des discussions et notifiées comme telles aux partenaires sociaux, sont donc mises en œuvre par La Poste via la présente décision.

Sont également précisées les limites de secteur pour la classe III.

S'agissant du personnel relevant du Groupe A, il est rappelé que les dispositions relatives aux augmentations individuelles de la présente circulaire sont applicables aux salariés comme aux fonctionnaires.

1 - GENERALITES

Le constat de désaccord du 20 mai 2009 est établi conformément aux dispositions de l'article L.2242-4 du Code du Travail.

Il ne concerne pas :

- les médecins de prévention dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2009 sont établis en conformité avec la convention inter entreprises de médecine du travail (CISME),
- les cadres stratégiques qui font l'objet de dispositions spécifiques dont les organisations syndicales sont informées.

2 - CATEGORIE « INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS »

2.1 - Principes d'augmentation de la part fixe

Une enveloppe de 2,15% en niveau du salaire moyen des ingénieurs et cadres supérieurs occupant des fonctions de niveau Groupe A sera consacrée au niveau national à l'augmentation de la rémunération fixe de ces personnels.

L'augmentation accordée se décompose en une augmentation générale de 0,6% de la rémunération fixe pour tous les ICS occupant des fonctions de niveau Groupe A, à l'exception de ceux ne remplissant pas les exigences de leur poste, et d'une augmentation individuelle qui pourra varier de 0 à 8,4% de la rémunération fixe de l'intéressé, selon les modalités définies ci-dessous.

Ces augmentations prendront effet respectivement au 1^{er} juillet 2009.

En application de l'accord du 16 mars 1999 relatif à la mise en œuvre de la bonification d'ancienneté pour les agents contractuels relevant de la Convention Commune La Poste – France Télécom exerçant dans les zones urbaines sensibles, il sera tenu compte, dans la détermination des augmentations salariales individuelles des ingénieurs et cadres supérieurs exerçant dans les zones urbaines sensibles au sens du décret n° 96-1156 du 26 décembre 1996, de l'ancienneté de la présence éventuelle dans ces quartiers des agents concernés.

Décision de La Poste portant mesures salariales 2009 applicables aux salariés de droit privé

2.2 - Modalités d'augmentation de la rémunération fixe des ingénieurs et cadres supérieurs sous Convention Commune

L'augmentation de la part fixe de la rémunération attribuée aux ingénieurs et cadres supérieurs, qui comprend une augmentation générale et une augmentation individuelle, est fixée en fonction de l'appréciation globale résultant de l'évaluation de la performance (quatre temps du management) d'une part et du niveau de salaire de chaque agent d'autre part.

S'agissant du niveau de salaire, les trois secteurs sont propres à chaque emploi repère de rattachement.

En fonction du salaire de l'intéressé(e) et de son appréciation, les pourcentages appliqués seront déterminés conformément au tableau ci-après. Ils seront appliqués au salaire réel de l'intéressé(e).

AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES DES ICS I, DES ICS II ET DES ICS IIIA NON-STRATEGIQUES			
Appréciation	Secteur 1	Secteur 2	Secteur 3
Référent dans sa fonction	2,00 à 9,00%	1,50 à 5,00%	1,00 à 3,50%
Rôle tenu	1,00 à 6,00%	0,70 à 4,15%	0,70 à 2,35%
Marge de progrès	0,60 à 2,25%	0,60 à 1,25%	0,60 à 1,00%
Insuffisant	0	0	0

2.3 - Salaires minima

Les salaires minima ci-après seront appliqués à compter du 1^{er} juillet 2009. Ils sont exprimés en euros bruts annuels. Ils correspondent à une rémunération versée en douze mensualités pour un emploi à temps complet.

Position I	26 947
Position II recrutement	31403
Position II > 13 ans	37 235
Position II > 18 ans	38 806
Position III A	36 646
Position III B	48 857
Position III C	64 367

Décision de La Poste portant mesures salariales 2009 applicables aux salariés de droit privé.

3 - CATEGORIE « AUTRES PERSONNELS »

3.1 - Agents des niveaux III.1 à III.3

3.1.1 - Salaires de base des agents de niveaux III.1 à III.3

Augmentation générale

Les personnels relevant de ces différentes catégories dans le régime de la Convention Commune bénéficient au 1^{er} juillet 2009 d'une augmentation générale de 0,8 %.

Cette augmentation générale s'applique au personnel présent à la date d'effet, quelle que soit l'appréciation.

Augmentation individuelle

Ces personnels peuvent bénéficier d'une augmentation individuelle globale, en supplément de l'augmentation générale, dans le cadre d'une enveloppe de 1,2% au niveau national du salaire moyen des personnels concernés.

En fonction de l'appréciation des intéressés, les pourcentages appliqués seront déterminés conformément au tableau ci-après. Ces pourcentages s'appliquent sur les salaires réels des intéressés.

	SECTEUR BAS	SECTEUR MEDIAN	SECTEUR HAUT
E	1,50 à 5,40%	1,00 à 3,40%	0,50 à 1,80%
B	0,80 à 3,10%	0,50 à 1,90%	0,20 à 0,90%
A*	0,00%	0,00%	0,00%
D	0,00%	0,00%	0,00%

** Les débutants appréciés A pourront faire l'objet d'une revalorisation intermédiaire entre le A et le B, selon leur positionnement dans le champ de rémunération.*

Les augmentations individuelles prendront effet au 1^{er} juillet 2009. Elles s'appliquent au personnel présent à la date d'effet.

3.1.2 - Salaires minima à l'embauche de la classe III

Les salaires minima ci-après, exprimés en euros pour un agent à temps complet seront appliqués, à compter du 1^{er} juillet 2009.

III.1	18 427
III.2	19 883
III.3	21 264

Décision de La Poste portant mesures salariales 2009 applicables aux salariés de droit privé.

3.1.3 - Salaires garantis des agents des niveaux III.1 à III.3

Les salaires annuels de base garantis ci-après, exprimé en euros pour un agent à temps complet, seront appliqués à compter du 1^{er} juillet 2009 :

	Au bout de (xx) ans d'ancienneté				
	3	6	10	15	20
III.1	19 578	19 986	20 282	21 077	21 979
III.2	21 098	21 446	21 793	22 747	23 696
III.3	22 545	22 946	23 345	24 350	25 353

Aucun agent (y compris les personnels appréciés A ou D) ne pourra percevoir un salaire brut annuel inférieur au salaire garanti en euros correspondant à son ancienneté tel que défini dans la présente circulaire.

3.1.4 - Seuils de recrutement du complément Poste des agents des niveaux III.1 à III.3

A compter du 1^{er} juillet 2009, les seuils de recrutement du Complément Poste des agents des niveaux III.1 à III.3 sont revalorisés de 0,8% et portés aux niveaux suivants pour un agent à temps complet :

- 1 843 € bruts annuels pour le niveau III.1,
- 2 001 € bruts annuels pour les niveaux III.2 et III.3.

3.2 - Agents des niveaux I.2 à II.3

3.2.1 - Salaires de base des agents des niveaux I.2 à II.3

Au 1^{er} juillet 2009, les agents relevant des niveaux I.2 à II.3 bénéficient d'une augmentation de la valeur du point de coefficient de 0,8%. La valeur du point de coefficient est au 1^{er} juillet 2009 de 44,04 euros.

Décision de La Poste portant mesures salariales 2009 applicables aux salariés de droit privé.

3.2.2 - Seuils de recrutement du complément Poste des agents des niveaux I.2 à II.1, modalités de paiement et montants pour 2008

Comme prévu dans l'accord salarial du 10 juillet 2001, les compléments Poste des agents contractuels sous contrat à durée indéterminée (CDI ou CDII) des niveaux I.2 à II.1 comportent une partie payée mensuellement et une partie payée semestriellement (complément biannuel).

Il est rappelé qu'en application de l'article 5 de l'accord relatif à la réforme de la grille des salaires des personnels des niveaux I.2 à II.3 placés sous le régime de la Convention Commune, tous les agents positionnés sur des fonctions de niveau I.1 sont intégrés sur le niveau de contrat I.2 et perçoivent donc le complément Poste I.2.

Les droits sont réglés chaque mois pour la partie mensuelle et en septembre pour la partie biannuelle au titre de l'activité du premier semestre de l'année, puis en février de l'année suivante pour la partie biannuelle au titre de l'activité du second semestre de l'année.

Ainsi, pour les agents contractuels sous contrat à durée indéterminée (CDI ou CDI) des niveaux I.2 à II.1, les versements mensuels et semestriels pour un agent à temps complet sont les suivants à partir du 1^{er} juillet 2009 :

		I.2	I.3	II.1
Montants mensuels à compter du 1 ^{er} juillet 2009	Euros	61,40	67,85	73,68
Montant du complément bi annuel payé en :				
- février 2010 pour le second semestre 2009	Euros	363,02	363,02	363,02
- septembre pour le premier semestre 2010	Euros	363,02	363,02	363,02

Le paiement du complément Poste continuera de s'effectuer mensuellement pour les agents sous contrat à durée déterminée, les montants mensuels pour un agent à temps complet étant les suivants, à compter du 1^{er} juillet 2009 :

	I.2	I.3	II.1
Montants mensuels en euros	121,90	128,35	134,18

3.2.3 - Seuils de recrutement du complément Poste des agents des niveaux II.2 et II.3

Les seuils de recrutement du complément Poste des agents des niveaux II.2 et II.3 sont revalorisés à compter du 1^{er} juillet 2009 et portés à 1 777 € bruts annuels pour un agent à temps complet.

Décision de La Poste portant mesures salariales 2009 applicables aux salariés de droit privé.

4 - PRIME ULTRA-MARINE

La prime ultra-marine est portée à 227,30 € bruts par mois pour un agent à temps complet, à compter du 1^{er} juillet 2009.

La prime ultra-marine est portée à 247,99 € bruts par mois pour un agent à temps complet, à compter du 1^{er} janvier 2010.

5 - COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE

Les montants ci-après du complément pour charges de famille pour un agent à temps complet seront appliqués, à compter du 1^{er} juillet 2009 :

- 85,50 € par mois pour 2 enfants,
- 210 € par mois pour 3 enfants,
- 148 € par mois par enfant au-delà du troisième

Pour les agents à temps partiels, les montants ci-après de la partie fixe du complément pour charges de famille seront appliqués, à compter du 1^{er} juillet 2009 :

- 27,50 € par mois pour 2 enfants,
- 44 € par mois pour 3 enfants,
- 30,50 € supplémentaires par mois par enfant au-delà du troisième.

Le total de la partie fixe et de la partie proportionnelle à la durée d'activité est plafonné dans la limite du taux temps complet et de 80% du salaire brut de l'agent.

6 - MISE EN ŒUVRE

Des notes de services publiées par les directions de métiers et le secrétariat général du siège préciseront les modalités de mise en œuvre des augmentations individuelles des cadres et cadres supérieurs salariés.

Décision de La Poste portant mesures salariales 2009 applicables aux salariés de droit privé.

ANNEXE

Limites de secteurs pour la classe III

L'augmentation individuelle des cadres tient compte d'une part de la performance démontrée et d'autre part du positionnement de la rémunération brute au 30 juin 2009 au sein des secteurs de rémunération pour la revalorisation du 1^{er} juillet.

Les secteurs de rémunération applicables au 30 juin 2009 sont les suivants :

En €	Secteur Bas	Secteur Médian	Secteur Haut
III-1	[18 281 – 21 284]]21 284 – 23 456]	> 23 456
III-2	[19 725 – 22 509]]22 509 – 24 806]	> 24 806
III-3	[21 095 – 24 071]]24 071 – 26 526]	> 26 526

Les secteurs de rémunération applicables à la filière SI à Paris au 30 juin 2009 sont les suivants :

En €	Secteur Bas	Secteur Médian	Secteur Haut
III-2	[19 725 – 27 018]]27 018 – 29 171]	> 29 171
III-3	[21 095 – 32 495]]32 495 – 35 057]	> 35 057

Les secteurs de rémunération applicables à la filière SI en province au 30 juin 2009 sont les suivants :

En €	Secteur Bas	Secteur Médian	Secteur Haut
III-2	[19 725 – 22 735]]22 735 – 25 097]	> 25 097
III-3	[21 095 – 28 331]]28 331 – 30 582]	> 30 582

**MESURES SALARIALES
PRISES PAR LA POSTE
EN 2014**

**MESURES SALARIALES RELATIVES A L'ANNEE
2014
APPLICABLES AUX SALARIES
DE DROIT PRIVE PLACES SOUS LE REGIME DE LA
CONVENTION COMMUNE LA POSTE-FRANCE
TELECOM**

PREAMBULE

Le 3 mars 2014, il a été constaté qu'aucune organisation syndicale représentative n'avait accepté de signer l'accord salarial proposé par La Poste à l'issue de la période de négociation. Les mesures salariales applicables en cas d'absence d'accord, présentées au cours des discussions aux partenaires sociaux, sont donc mises en œuvre par La Poste via la présente décision.

Sont également précisées les limites de secteur pour la classe III.

S'agissant du personnel relevant du Groupe A, il est rappelé que les dispositions relatives aux augmentations individuelles de la présente circulaire sont applicables aux salariés comme aux fonctionnaires.

1 - GENERALITES

Les mesures suivantes ne concernent pas :

- les médecins du travail, dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014 sont établis en conformité avec la convention inter-entreprises de médecine du travail (CISME),
- les cadres stratégiques qui font l'objet de dispositions spécifiques.

2 - CATEGORIE « INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS »

2.1 - Principes d'augmentation de la part fixe

Une enveloppe de 1,4% en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs occupant des fonctions de niveau Groupe A, sera consacrée au niveau national à l'augmentation de la rémunération fixe de ces personnels.

Chaque agent du Groupe A, à l'exception des salariés ne remplissant pas les exigences de leur poste (dont l'appréciation est « Insuffisant »), percevra une augmentation de sa rémunération fixe qui pourra aller de 0,1% à 5% selon les modalités définies ci-dessous.

Ces augmentations prendront effet au 1^{er} avril 2014. Elles s'appliquent au personnel présent à la date d'effet.

En application de l'accord du 16 mars 1999 relatif à la mise en œuvre de la bonification d'ancienneté pour les agents contractuels relevant de la Convention Commune La Poste - France Télécom exerçant dans les ZUS, il sera tenu compte, dans la détermination des augmentations salariales individuelles des ingénieurs et cadres supérieurs exerçant dans les zones urbaines sensibles au sens du décret n° 96-1156 du 26 décembre 1996, de l'ancienneté de la présence éventuelle dans ces quartiers des salariés concernés.

2.2 - Modalités d'augmentation de la rémunération fixe des ingénieurs et cadres supérieurs sous Convention Commune

L'augmentation de la part fixe de la rémunération attribuée aux Ingénieurs et Cadres Supérieurs est fixée en fonction de l'appréciation globale résultant de l'entretien annuel « les 4 temps du management » d'une part, et du niveau de salaire de chaque agent d'autre part.

L'appréciation globale résultant de l'entretien annuel « les 4 temps du management » engagé en 2014 au titre de 2013 aboutira à l'augmentation qui sera accordée au 1^{er} avril 2014.

S'agissant du niveau de salaire, les trois secteurs sont propres à chaque emploi repère de rattachement.

En fonction du salaire de l'intéressé et de son appréciation, les pourcentages appliqués seront déterminés conformément au tableau ci-après. Ils seront appliqués au salaire réel de l'intéressé.

AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES DES ICS I, DES ICS II ET DES ICS IIIA NON-STRATEGIQUES			
Appréciation	Secteur 1	Secteur 2	Secteur 3
Référent dans sa fonction	1,0 à 5,0 %	0,7 à 3,2 %	0,6 à 2,3 %
Rôle tenu	0,5 à 2,5 %	0,3 à 2,2 %	0,2 à 2,0 %
Marge de progrès	0,2 à 1,0%	0,1 à 0,6 %	0,1 à 0,4 %
Insuffisant	0	0	0

Il est rappelé que chaque manager doit communiquer à son collaborateur cadre supérieur son Emploi Repère de rattachement, la fourchette de rémunération associée et son positionnement à l'intérieur de cette dernière.

2.3 - Salaires Minima

Les salaires minima ci-après seront appliqués à compter du 1^{er} avril 2014. Ils sont exprimés en euros bruts annuels. Ils correspondent à une rémunération versée en douze mensualités pour un emploi à temps complet.

Position I	28 237 €
Position II recrutement	32 907 €
Position II > 13 ans	39 017 €
Position II > 18 ans	40 664 €
Position III A	38 400 €

Les dispositions relatives aux augmentations prévues au paragraphe 2.2 du présent texte sont également applicables aux fonctionnaires cadres supérieurs du Groupe A.

En outre, la rémunération de base minimale d'un agent intégrant le Groupe A est portée à 28 237 euros, à compter du 1^{er} avril 2014.

3 - CATEGORIE « AUTRES PERSONNELS »

3.1 - Agents des niveaux III.1 à III.3

3.1.1 - Salaires de base des agents de niveaux III.1 à III.3

Augmentations générales

Les personnels relevant des niveaux III-1 à III-3 dans le régime de la convention commune bénéficient au 1^{er} avril 2014 d'une augmentation générale de 0,4%.

Cette augmentation générale s'applique au personnel présent à la date d'effet.

Augmentations individuelles

Ces personnels peuvent bénéficier d'augmentations individuelles globales, en supplément des augmentations générales, dans le cadre d'une enveloppe de 0,8% au niveau national du salaire moyen des personnels concernés.

En fonction de l'appréciation des intéressés, les pourcentages appliqués seront déterminés conformément au tableau ci-après. Ces pourcentages s'appliquent sur les salaires réels des intéressés.

L'appréciation globale résultant de l'entretien annuel d'appréciation engagé en 2014 au titre de 2013 aboutira à l'augmentation qui sera accordée au 1^{er} avril 2014.

	SECTEUR BAS	SECTEUR MEDIAN	SECTEUR HAUT
E	0,40% à 4,40%	0,30% à 2,40%	0,20% à 1,40%
B	0,30 à 1,90%	0,20% à 1,10%	0,10% à 0,80%
A	0% à 0,40%	0% à 0,40%	0% à 0,30%
D	0,00%	0,00%	0,00%

Les augmentations individuelles prendront effet au 1^{er} avril 2014. Elles s'appliquent au personnel présent à la date d'effet.

Lors de l'entretien d'appréciation, chaque manager est en mesure d'indiquer à chaque cadre, en fonction de son secteur de rémunération, les principes d'attribution de la revalorisation annuelle.

S'agissant du niveau de salaire, les trois secteurs sont indiqués en **ANNEXE**.

Par ailleurs, il est rappelé que, pour les personnels appréciés E, B ou A, l'augmentation individuelle attribuée par le chef de service gestionnaire devra être telle que le salaire brut perçu par le cadre sera supérieur ou égal au salaire garanti sur la période restant à courir jusqu'au 31 mars 2015.

Enfin, l'augmentation générale et l'augmentation individuelle s'appliquent au salaire annuel brut détenu par le cadre au 31 mars 2014.

3.1.2 - Salaires minima à l'embauche de la classe III

Les salaires minima ci-après, exprimés en euros pour un agent à temps complet, seront appliqués, à compter du 1^{er} avril 2014.

III.1	19 723
III.2	21 186
III.3	22 659

3.1.3 - Salaires garantis des agents des niveaux III.1 à III.3

Les salaires annuels de base garantis ci-après, exprimés en euros pour un agent à temps complet, seront appliqués à compter du 1^{er} avril 2014 :

	Au bout de (xx) ans d'ancienneté				
	3	6	10	15	20
III.1	20 520	21 067	21 379	22 218	23 169
III.2	21 886	22 473	22 837	23 835	24 830
III.3	23 388	24 044	24 464	25 516	26 566

Aucun agent (y compris les personnels appréciés A ou D) ne pourra percevoir un salaire brut annuel inférieur au salaire garanti en euros correspondant à son ancienneté, tel que défini dans la présente circulaire.

3.2 - Agents des niveaux I.2 à II.3

Au 1^{er} avril 2014, les agents relevant des niveaux I.2 à II.3 bénéficient d'une augmentation de la valeur du point de coefficient de 0,3%. La valeur du point de coefficient est au 1^{er} avril 2014 de 47,69 euros.

Au 1^{er} décembre 2014, les agents relevant des niveaux I.2 à II.3 bénéficient d'une augmentation de la valeur du point de coefficient de 0,4%. La valeur du point de coefficient est au 1^{er} décembre 2014 de 47,89 euros.

3.3 - Le complément Poste des salariés de classe I à III

Les valeurs de complément Poste en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2013 sont inchangées.

4 - CAS PARTICULIER DES CADRES SALARIES ET CADRES SUPERIEURS DU GROUPE A MIS A LA DISPOSITION DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

Ces agents n'étant pas soumis à appréciation annuelle, leur salaire de base au 31 mars 2014 doit être revalorisé au 1^{er} avril 2014 de la moyenne des fourchettes de revalorisation pondérée des appréciations et correspondant à leur secteur d'appartenance.

5 - PRIME ULTRA-MARINE

La prime ultra-marine est portée à 268,15 € bruts par mois pour un agent à temps complet, à compter du 1^{er} avril 2014.

La prime ultra-marine est portée à 269,23 € bruts par mois pour un agent à temps complet, à compter du 1^{er} décembre 2014.

6 - COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE

Les montants ci-après du complément pour charges de famille pour un agent à temps complet seront appliqués, à compter du 1^{er} juillet 2014 :

- 107,75 € par mois pour 2 enfants,
- 228,09 € par mois pour 3 enfants,
- 160,62 € par mois par enfant au-delà du troisième.

Pour les agents à temps partiel, les montants ci-après de la partie fixe du complément pour charges de famille seront appliqués, à compter du 1^{er} juillet 2014 :

- 35,25 € par mois pour 2 enfants,
- 48,34 € par mois pour 3 enfants,
- 34,24 € supplémentaires par mois par enfant au-delà du troisième.

Le total de la partie fixe et de la partie proportionnelle à la durée d'activité est plafonné dans la limite du taux temps complet et de 80% du salaire brut de l'agent.

7 - MISE EN ŒUVRE

Des notes de services publiées par les directions de métiers et le secrétariat général du siège préciseront les modalités de mise en œuvre des augmentations individuelles des cadres et cadres supérieurs salariés.

ANNEXE

Limites de secteurs pour la classe III

L'augmentation individuelle des cadres tient compte, d'une part de la performance démontrée et, d'autre part, du positionnement de la rémunération brute au 31 mars 2014 au sein des secteurs de rémunération pour la revalorisation du 1^{er} avril.

Les secteurs de rémunération applicables au 31 mars 2014 sont les suivants :

En €	Secteur Bas	Secteur Médian	Secteur Haut
III-1	[19 586 – 22 460]]22 460 – 24 754]	> 24 754
III-2	[21 039 – 23 611]]23 611 – 26 021]	> 26 021
III-3	[22 501 – 25 250]]25 250 – 27 825]	> 27 825

Les secteurs de rémunération applicables à la filière SI à Paris au 31 mars 2014 sont les suivants :

En €	Secteur Bas	Secteur Médian	Secteur Haut
III-2	[21 039 – 28 340]]28 340 – 30 598]	> 30 598
III-3	[22 501 – 34 084]]34 084 – 36 771]	> 36 771

Les secteurs de rémunération applicables à la filière SI en province au 31 mars 2014 sont les suivants :

En €	Secteur Bas	Secteur Médian	Secteur Haut
III-2	[21 039 – 23 848]]23 848 – 26 051]	> 26 051
III-3	[22 501 – 29 717]]29 717 – 32 077]	> 32 077