

Accord salarial

Relatif aux mesures salariales pour l'année 2018

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Monsieur Yves Desjacques, Directeur général adjoint, Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales du Groupe, d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 : Champs d'application de l'accord

Le présent accord est établi conformément aux dispositions des articles L 2232-11 et suivants du Code du Travail.

Il ne concerne pas :

- les médecins de travail dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018 sont établis en conformité avec la convention interentreprises de médecine du travail ;
- les cadres stratégiques qui font l'objet de dispositions spécifiques, dont les organisations syndicales ont été informées.

Il comporte 12 articles permettant de traiter les dispositions générales et spécifiques applicables à l'ensemble des personnels concernés, selon les critères précisés ci-dessous.

Article 2 : Mesures d'augmentation des personnels des classes I et II

2.1 Salaires de base des salariés des niveaux I.2 à II.3

Au 1^{er} avril 2018, les salariés relevant des niveaux I.2 à II.3 de la Convention Commune, bénéficient d'une augmentation de la valeur du point de coefficient de 0,75%. La valeur du point de coefficient est ainsi portée à 48,95€ au 1^{er} avril 2018.

2.2 Complément de rémunération

Le complément de rémunération créé par l'accord social le 5 février 2015 est revalorisé de 1 % au 1^{er} juillet 2018 et ses montants s'établissent comme suit à cette date :

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1er juillet 2017 en €	Valeur Annuelle Brute au 1er juillet 2018 en €	Salariés		Fonctionnaires	
			part mensuelle	part biannuelle	part mensuelle	part biannuelle
I-1, I-2	1 828,8 €	1 847,1 €	92,8 €	367,0 €	92,8 €	367,0 €
I-3	1 912,9 €	1 932,0 €	99,8 €	367,0 €	99,8 €	367,0 €
II-1	2 014,5 €	2 034,6 €	108,4 €	367,0 €	108,4 €	367,0 €
II-2	2 195,0 €	2 217,0 €	184,7 €		123,6 €	367,0 €
II-3	2 322,2 €	2 345,4 €	195,5 €		195,5 €	

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, la valeur mensuelle du complément de rémunération est le douzième de la valeur annuelle.

La mesure s'appliquera également aux personnels fonctionnaires des classes I et II.

2.3 Mesure de Gain Annuel Garanti

Pour les salariés de la classe I et II dont le gain de rémunération annuel en niveau serait inférieur à 220€ brut annuel pour un temps plein, une prime de gain annuel garanti sera versée sur la paie de septembre 2018.

Le gain de rémunération annuel en niveau s'entend comme étant le cumul de gain en niveau résultant des articles 2.1 et 2.2 du présent accord sur la valeur du point de coefficient déterminant le Salaire Annuel Brut et sur le Complément de Rémunération. La situation de chaque salarié au regard de ces éléments est celle au 31 mars 2018.

La prime sera calculée par différence entre le gain annuel de rémunération en niveau en équivalent temps plein et le montant de 220€.

Exemple :

Un salarié de niveau I.2 dont le salaire annuel de base brut est de 18539,35€ au 31 mars 2018, bénéficiera d'une revalorisation de la valeur du point au 1^{er} avril de 0,75% soit un montant de 139,05€.

Son Complément de Rémunération, d'un montant annuel de 1828,80€ sera revalorisé au 1^{er} juillet de 1% soit 18,29€

Son gain de rémunération annuel en niveau sera donc de 139,05€ + 18,29€ = 157,34€

Le montant de la prime sera donc de 220€ - 157,34€ = 62,66€

A Gain point de coefficient 0,75%	139,05 €
B Gain CDR 1%	18,29 €
C Total gain annuel en niveau (A+B)	157,34 €
D Gain Garanti	220,00 €
Montant de la prime (D-C)	62,66 €

Le montant de 220€ et le gain annuel de rémunération sont proratisés en fonction de la quotité du salarié au 31/03/2018 (exemple pour le montant de la prime de référence : un salarié à 80% verra sa prime calculée sur le montant de 220€ x 80% = 176€).

Les gains obtenus du fait de la mesure de compensation de CSG au 1^{er} janvier 2018, du fait d'un avancement d'échelon en cours d'année ou d'une promotion en cours d'année ne sont pas intégrés au calcul.

Seuls les salariés présents au 31/03/2018, toujours présent dans l'effectif et rémunérés au mois de paiement (septembre 2018) sont concernés. Il ne sera pas tenu compte des changements de situation entre le 31 mars 2018 et la date de paiement de la prime (exemple : changement de quotité ...).

Article 3 : Mesures salariales des personnels salariés des niveaux III.1 à III.3

Les salariés des niveaux III.1 à III.3 dans le régime de la Convention Commune, peuvent bénéficier de mesures d'augmentation, dans le cadre d'une enveloppe de 1,45% au niveau national du salaire de base annuel moyen des personnels concernés. Ces revalorisations prendront effet au 1^{er} avril 2018, et seront versées aux personnels présents à la date d'effet.

Ces mesures se composent :

- d'une mesure d'augmentation générale ;
- d'une mesure destinée à revaloriser les premiers niveaux de salaires ;
- d'une mesure de revalorisation individuelle.

Par ailleurs, une mesure supplémentaire est mise en place avec un complément de la participation au développement de La Poste, destiné aux cadres des niveaux III.1 à III.3.

3.1 La mesure d'augmentation générale des personnels salariés des niveaux III.1 à III.3

Ces personnels bénéficient au 1^{er} avril 2018 d'une augmentation générale de 0,30% du salaire de base annuel.

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

3.2 La mesure destinée à revaloriser les premiers niveaux de salaires des cadres salariés des niveaux III.1 à III.3

Une enveloppe de 0,15% du salaire de base annuel moyen au niveau national des personnes concernées, sera consacrée à une revalorisation de ces personnels. Elle sera appliquée à effet du 1^{er} avril 2018.

Cette mesure ne concerne pas les salariés ne remplissant pas les exigences de leur poste (dont le niveau d'appréciation est "D - Insuffisant").

Elle s'appliquera aux cadres dont le salaire de base annuel brut en équivalent temps plein, au 31 mars 2018, est inférieur aux montants suivants :

- 21 100 € pour les personnels du niveau de contrat III.1 ;
- 22 900 € pour les personnels du niveau de contrat III.2 ;
- 26 000 € pour les personnels du niveau de contrat III.3.

Ainsi, les personnes concernées se verront attribuer une augmentation de 1,6 % du salaire de base annuel à la date du 1^{er} avril 2018.

Cette mesure vient s'ajouter à la mesure d'augmentation générale décrite au paragraphe 3.1 et est cumulable avec la mesure individuelle décrite au paragraphe 3.3.

3.3 La mesure de revalorisation individuelle des personnels salariés des niveaux III.1 à III.3

Ces personnels peuvent bénéficier d'une augmentation individuelle, dans le cadre d'une enveloppe de 1% du salaire de base annuel moyen au niveau national des personnels concernés. La revalorisation attribuée sera appliquée au salaire de base annuel à effet du 1^{er} avril 2018.

Elle a vocation à rémunérer la contribution individuelle aux résultats collectifs. La décision se base sur un ou plusieurs des éléments suivants :

- les critères factuels examinés lors de l'entretien annuel d'appréciation liés notamment à la maîtrise du poste (l'atteinte des objectifs, la maîtrise des compétences nécessaires à la tenue du poste, le développement de ses compétences) ;

- la contribution individuelle à l'intérêt collectif (capacité à agir en transversalité, à favoriser la coopération, à développer les compétences de ses collaborateurs ou de ses pairs, à apporter son soutien aux projets stratégiques pour l'entreprise) ;
- le positionnement individuel de la personne concernée dans la fourchette de rémunération.

3.4 Information

Une notification individuelle indiquant les mesures salariales d'augmentation décidées sera remise et expliquée personnellement par le manager.

3.5 Complément de rémunération

Le complément de rémunération créé par l'accord social le 5 février 2015 est revalorisé de 1 % au 1^{er} juillet 2018 et ses montants s'établissent comme suit à cette date :

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1er juillet 2018 en €	Valeur mensuelle salariés et fonctionnaires
III-1	2 533,0 €	211,1 €
III-2	2 676,9 €	223,1 €
III-3	2 830,2 €	235,9 €

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, la valeur mensuelle du complément de rémunération est le douzième de la valeur annuelle.

La mesure s'appliquera également aux personnels fonctionnaires de la classe III.

3.6 Complément de participation au développement de La Poste

Afin de valoriser l'action des encadrants de classe III, l'enveloppe de la participation au développement de La Poste¹ sera augmentée de 150 € pour chacun des trois niveaux III.1, III.2 et III.3

¹ Telle que définie dans le BRH COPR-DRHRS-2014-0027 du 17 février 2014

Cette mesure a vocation à compléter les enveloppes actuelles. Elle sera répartie à 30% sur la part collective et à 70% sur la part individuelle.

Cette mesure concerne toutes les fonctions de la classe III, dont celles d'encadrement concernées par l'accord du 7 février 2017². Elle ne concerne pas les fonctions éligibles à un dispositif de part variable commercial (Commissionnement, RVB, RVC...) et des fonctions éligibles à d'un dispositif de part variable spécifique (variable cible supérieur à la cible classique, bonus...).

La mesure s'appliquera également dans les mêmes conditions aux personnels fonctionnaires de la classe III.

Article 4 : Le complément pour charge de famille

En application de l'avenant du 3 juin 2005, modifiant les articles 27,37 et 83 du relevé d'engagement de la Convention Commune :

Les montants du complément pour charge de famille pour une personne à temps complet sont portés, en montant annuel, à compter du 1^{er} juillet 2018, à :

- 1 339,51 € par an pour 2 enfants ;
- 2 835,48 € par an pour 3 enfants ;
- 1 996,82 € par an par enfant au-delà du troisième.

Pour une personne à temps partiel, les montants annuels de la partie fixe du complément pour charge de famille sont les suivants :

- 438,25 € par an pour 2 enfants ;
- 601,00 € par an pour 3 enfants ;
- 425,68 € par an 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 la personne.

Article 5 : La Prime Ultra-Marine

La Prime Ultra-Marine est portée à 3 346,92 € en montant annuel, pour un salarié à temps plein, à compter du 1^{er} juillet 2018.

² Accord sur l'amélioration des conditions de travail et sur l'évolution des métiers de la distribution et des services des factrices/facteurs et de leurs encadrantes/ encadrants de proximité

Article 6 : Mesures d'augmentations des personnels du Groupe A

Une enveloppe globale de 1,75% 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.

Ces augmentations prendront effet au 1^{er} avril 2018, et seront appliquées aux personnels présents à la date d'effet.

Cette enveloppe est affectée aux trois mesures suivantes :

- une mesure destinée à revaloriser les premiers niveaux de salaires ;
- une mesure de revalorisation individuelle;
- une mesure spécifique.

Ces mesures concernent les personnels salariés de la catégorie Ingénieurs et Cadres Supérieurs. La Poste étendra leur application aux personnels fonctionnaires Cadres Supérieurs du Groupe A.

6.1 La mesure destinée à revaloriser les premiers niveaux de salaires

Une enveloppe de 0,15% en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs occupant des fonctions de niveau groupe A, sera consacrée au niveau national à une mesure de revalorisation de la rémunération fixe. Elle sera appliquée à effet du 1^{er} avril 2018.

Cette mesure ne concerne pas les salariés ne remplissant pas les exigences de leur poste (dont le niveau d'appréciation est "4 - Insuffisant").

Elle s'appliquera aux Ingénieurs et Cadres Supérieurs dont la partie fixe de la rémunération, pour un équivalent temps complet est inférieure à 37 500 € bruts annuels.

Les personnes concernées se verront attribuer une augmentation de 1,8 % du salaire de base annuel à la date du 1^{er} avril 2018.

Cette mesure est cumulable avec la mesure individuelle décrite aux paragraphes 6.2 et 6.3.

6.2 La mesure individuelle

Une enveloppe de 1% en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs occupant des fonctions de niveau groupe A, sera consacrée au niveau national à une mesure individuelle d'augmentation de la rémunération fixe de ces personnels. La revalorisation attribuée sera appliquée à effet du 1^{er} avril 2018.

Elle a vocation à rémunérer la contribution individuelle aux résultats collectifs. La décision se base sur un ou plusieurs des éléments suivants :

- les critères factuels examinés lors de l'entretien annuel, liés notamment à la maîtrise du poste (l'atteinte des objectifs, la maîtrise des compétences nécessaires à la tenue du poste, le développement de ses compétences) ;

- la contribution individuelle à l'intérêt collectif (capacité à agir en transversalité, à favoriser la coopération, à développer les compétences de ses collaborateurs ou de ses pairs, à apporter son soutien aux projets stratégiques pour l'entreprise) ;
- le positionnement individuel de la personne concernée dans la fourchette de rémunération.

6.3 La mesure spécifique

Une enveloppe additionnelle de 0,60% en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs occupant des fonctions de niveau groupe A, sera consacrée à la valorisation de l'efficacité professionnelle impliquant pour les personnes concernées une étape significative dans leur parcours professionnel. Elle répond ainsi aux enjeux de l'entreprise dans le développement de son activité et à la nécessité de valoriser les compétences individuelles et collectives.

Le montant de revalorisation individuelle attribué au titre de cette mesure, ne peut être inférieur à 2%. L'enveloppe ne peut être utilisée pour octroyer des revalorisations inférieures à ce seuil.

La revalorisation attribuée sera appliquée à effet du 1^{er} avril 2018.

Cette mesure peut notamment valoriser :

- un développement de compétence significatif, s'inscrivant dans la durée ;
- un niveau d'atteinte de résultats ;
- une prise de responsabilité particulière au sein du métier ou un engagement conséquent vers une nouvelle filière ;
- des ajustements de rémunération pour une remise en cohérence avec les pratiques de la filière professionnelle.

Ce budget spécifique concerne également la reconnaissance d'une expertise avérée dans le domaine de compétence par l'acquisition du grade ES1 ou ICS3A. Le montant de revalorisation attribué est alors de 5%.

6.4 Information

Une notification individuelle indiquant les mesures salariales d'augmentation décidées sera remise et expliquée personnellement par le manager.

Chaque manager communiquera à son collaborateur cadre supérieur son emploi repère de rattachement et le positionnement de rémunération à l'intérieur de celui-ci.

Article 7 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Au titre de l'accord sur l'égalité professionnelle conclu le 3 juillet 2015, un budget spécifique de 300 000€ est consacré à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Deux mesures égalité seront mises en œuvre :

- mesure individuelle égalité.
- mesure collective renforçant les mesures individuelles ;

Ces mesures ont vocation à compléter (mais sans s'y substituer), les mesures individuelles de revalorisation. Elles s'appliquent donc aux personnels relevant de tels dispositifs :

- les personnels salariés des niveaux III.1 à III.3 ;
- les salariés de la catégorie Ingénieurs et Cadres Supérieurs Groupe A ;
- les fonctionnaires Cadres Supérieurs du Groupe A.

Cette mesure sera attribuée au niveau national sur la base des demandes exprimées par les branches et répondant aux critères mentionnés. Elle sera mise en œuvre sur la base de la rémunération fixe (Salaire Annuel de Base pour les salariés ou TIB + Complément Poste pour les fonctionnaires Groupe A) détenue au 1^{er} avril 2018 et avec effet au 1^{er} juillet 2018, avec une mise en œuvre sur la paie de septembre.

7.1 La mesure individuelle égalité

Cette mesure concernera les personnels féminins, de la classe III et du groupe A, dont la rémunération fixe est en décalage défavorable par rapport aux pratiques internes, pour un budget de 240 000€.

7.2 La mesure collective renforçant la mesure individuelle

Cette mesure concernera les 50 personnes issues de l'étude de rémunération des mesures individuelles dont la rémunération est le plus en décalage. Ces personnes se verront garantir un complément d'augmentation d'un montant de 3%. Le budget consacré à cette mesure est de 60 000 €.

7.3 Rappel

En application de l'accord égalité professionnelle, il est rappelé que les personnels relevant d'une augmentation individuelle de salaire lié à la performance et de retour d'un congé lié à la parentalité (congé maternité, congé d'adoption, congé parental) bénéficieront, lors de la revalorisation annuelle qui suit leur retour, d'une augmentation correspondant au moins à l'enveloppe nationale des mesures de revalorisations individuelles attribuée pour les personnels de leur niveau.

Article 8 : majoration de l'indemnité horaire pour travail habituel de nuit :

Les personnels, salariés et fonctionnaires, dont le régime de travail habituel se situe en nuit, verront leur indemnité horaire pour travail normal de nuit revalorisée comme suit :

- Le taux de l'indemnité horaire pour travail de nuit de 1,50 € brut par heure travaillée passe à 1,55 € brut par heure travaillée ;
- La majoration du taux de l'indemnité par heure travaillée entre 0h00 et 6h00, pour les personnels dont le régime de travail prévoit une prise de service entre 21h30 et 4h00 passe de 0,50 € brut par heure travaillée à 0,75 € brut par heure travaillée.

Article 9 : enveloppe d'aides pécuniaires

Une enveloppe de 600 K€ sera allouée en 2018 à des mesures financières urgentes à destination de postiers en situation de famille monoparentale. Cette enveloppe viendra en complément du budget habituellement consacré aux aides pécuniaires du COGAS.

Un bilan des aides attribuées sera présenté aux organisations signataires, au niveau national.

Article 10 : jour de carence pour les fonctionnaires

La loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 réintroduit un jour de carence pour le versement de la rémunération au titre du congé de maladie.

Les parties signataires conviennent qu'une mesure d'indemnisation sera mise en place pour l'année 2018. Cette indemnité viendra compenser le montant retenu pour chaque jour de carence. Elle permettra le maintien de la rémunération nette.

Un bilan du dispositif sera établi en fin d'année.

Article 11 : Durée de l'accord

Les parties conviennent que cet accord, qui est un accord à durée déterminée, cessera de produire ses effets à compter du 31 décembre 2018.

Article 12 : Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Par ailleurs, seront adressés à la DIRECCTE de Paris :

- deux exemplaires, une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique ;
- un bordereau de dépôt ;
- le présent accord a été établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaire.

Paris, le 19 Mars 2018

Pour La Poste

La Directeur Général adjoint

Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales du groupe La Poste

Yves DESJACQUES

Pour les organisations syndicales

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

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

Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et Démocratiques
(SUD)

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