

ACCORD SALARIAL RELATIF AUX MESURES SALARIALES POUR L'ANNEE 2013

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Madame Sylvie FRANCOIS, Directrice générale adjointe, Directrice 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 : INTRODUCTION

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 2013 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 sont informées.

Il comporte 11 articles permettant de traiter les dispositions générales et spécifiques applicables à l'ensemble des personnels concernés, selon les critères précisés ci-dessus.

ARTICLE 2 : CATEGORIE " INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS "

2.1 Principes d'augmentation de la part fixe

Une enveloppe de 2,3 % 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.

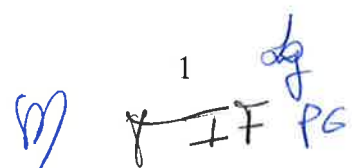
Chaque agent du groupe A, à l'exception des salariés ne remplissant pas les exigences de leur poste (dont l'appréciation est « Insuffisant »), percevra une augmentation de sa rémunération fixe qui pourra aller de 0,2% à 6,7% selon les modalités définies ci-dessous.

Ces augmentations prendront effet au 1^{er} avril 2013. 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.



1
IF PG



2.2 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 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 2013 au titre de 2012 aboutira à l'augmentation qui sera accordée au 1^{er} avril 2013.

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	2,3% à 6,7%	1,8% à 4,8%	1,3% à 3,9%
Rôle tenu	1,8% à 4,8%	1,3% à 3,8%	0,8% à 2,8%
Marge de progrès	0,5% à 2,0%	0,4% à 1,6%	0,2% à 1,1%
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 Mesure en faveur des cadres supérieurs du Groupe A en situation de distorsion fonctionnelle

Les cadres supérieurs du Groupe A positionnés sur une fonction inférieure à leur classification après avoir tenu des fonctions de groupe A se verront garantir le maintien de la part variable à la moyenne atteinte sur les 3 dernières années avant le passage d'une fonction de groupe A vers une fonction de niveau inférieur, et ce, pendant une durée d'un an.

Cette garantie est reconduite une année supplémentaire si la distorsion fonctionnelle n'a pu être résolue dans le délai d'un an en raison de l'absence de proposition de poste.

Si au-delà de cette période et malgré une ou plusieurs propositions, la distorsion perdure, une dégressivité de 50% sera opérée sur l'année suivant la période de maintien à 100%.

La Poste réaffirme son engagement de résoudre ces situations et de proposer aux personnes des solutions d'orientation correspondant à leur niveau.

Les enveloppes de part variable seront abondées en conséquence et les managers devront indiquer dans la notification individuelle le montant correspondant au maintien du variable antérieur.

Cette mesure s'applique pour la première fois à toutes les situations de distorsion fonctionnelle connues au 31/12/2012 et toujours en vigueur au moment de l'attribution de la part variable.

ARTICLE 3 : CATEGORIE “ AUTRES PERSONNELS ”

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

Au 1^{er} avril 2013, les salariés 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} avril 2013 de 47,16€.

Au 1^{er} septembre 2013, les salariés 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} septembre 2013 de 47,54€.

3.2 Salaires de base des salariés des 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 2013 d'une augmentation générale de 0,6%.

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 1,4% 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 2013 au titre de 2012 aboutira à l'augmentation qui sera accordée au 1^{er} avril 2013.

	SECTEUR BAS	SECTEUR MEDIAN	SECTEUR HAUT
E	1,4% à 5%	1,2% à 3 %	0,8% à 1,9%
B	1% à 3%	0,6% à 1,8%	0,4% à 1,4%
A	0% à 1,0%	0% à 0,8%	0% à 0,6%
D	0%	0%	0%

Les augmentations individuelles prendront effet au 1^{er} avril 2013. Elles s'appliquent au personnel présent à la date d'effet.

Aucun salarié (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 par l'article 7 de la convention commune.

3.3 Seuils de recrutement du Complément Poste des salariés des niveaux I.2¹ à III.3

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.2 à II.1 comportent une partie payée mensuellement et une partie payée semestriellement (complément bi - annuel).

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

Les valeurs annuelles des compléments seront les suivantes à compter du 1^{er} juillet 2013 :

Niveau	Valeur Annuelle au 1 ^{er} juillet 2013	Mensuel	Bi-annuel
I.2	1 658 €	77,66 €	363,02 €
I.3	1 740 €	84,50 €	363,02 €
II.1	1 814 €	90,66 €	363,02 €
II.2	1 990 €	165,83 €	
II.3	2 114 €	176,17 €	
III.1	2 245 €	187,08 €	
III.2	2 384 €	198,67 €	
III.3	2 532 €	211,00 €	

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

3.4 Prime ULTRA - MARINE

La prime ultra - marine est portée à 265,22 € bruts par mois pour un salarié à temps plein, à compter du 1^{er} avril 2013.

La prime ultra - marine est portée à 267,34 € bruts par mois pour un salarié à temps plein, à compter du 1^{er} septembre 2013.

3.5 Indemnité mahoraise de sujétions postales

Cette indemnité est portée :

- au 1^{er} avril 2013 : 181,44 € bruts par mois pour un salarié temps plein,
- au 1^{er} septembre 2013 : 182,89 € bruts par mois pour un salarié temps plein.

¹ Il est rappelé qu'en application de l'accord salarial 2004, tous les salariés de niveau I.1 sont intégrés sur le niveau de contrat I.2 même s'ils continuent d'occuper des fonctions de niveau I.1 au 1^{er} juillet 2005 et perçoivent donc à compter du 1^{er} juillet 2005 le Complément Poste I.2.

ARTICLE 4 : GAINS GARANTIS A LA PROMOTION POUR LES SALARIES ACCEDANT A LA CLASSE III

Pour les salariés accédant au niveau III.1 par la promotion, le gain minimum est porté à 100 € brut mensuel, soit 1200 € annuel pour les promotions effectives à compter de la date de signature de l'accord.

Pour les promotions effectives à compter de la date de signature de l'accord des salariés I.2 à II.2 vers la classe III, le montant du gain minimum est porté à 2400 € annuel brut.

ARTICLE 5 : COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE

En application de l'avenant du 23 juin 2005, modifiant les articles 27, 37 et 83 et du relevé d'engagement de la convention commune :

- Les montants du complément pour charges de famille pour un agent à temps complet sont portés, à compter du 1^{er} juillet 2013, à :
 - 107 € par mois pour 2 enfants,
 - 226,5 € par mois pour 3 enfants,
 - 159,5 € par mois par enfant au-delà du troisième.
- Pour les agents à temps partiel, les montants de la partie fixe du complément pour charges de famille sont fixés, à compter du 1^{er} juillet 2013, à :
 - 35 € par mois pour 2 enfants,
 - 48 € par mois pour 3 enfants,
 - 34 € supplémentaires par mois au-delà du troisième enfant.

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.

ARTICLE 6 : ENVELOPPE SUPPLEMENTAIRE D'AIDES PECUNIAIRES NON REMBOURSABLES

Une enveloppe de 400 K€ sera allouée à des mesures d'aides financières urgentes à destination de familles monoparentales.

Cette enveloppe viendra en complément du budget habituellement consacrée aux aides pécuniaires non remboursables du COGAS.

Un bilan des aides attribuées sera présenté au niveau national par la Direction Nationales des Activités Sociales aux organisations syndicales signataires de l'accord.



6/5
PG 4 IF

ARTICLE 7 : RESTAURATION

7.1 Revalorisation du Titre Restaurant

Le Titre Restaurant sera porté, à compter du 1^{er} juillet 2013 à 6 € pour les salariés rémunérés à un salaire annuel brut inférieur à 19669,50 € (valeur 2012) et à 4,80 € pour les salariés rémunérés au-dessus de ce seuil. La participation de La Poste reste fixée respectivement à 60% et 50%.
Le budget correspondant viendra abonder le budget du COGAS.

7.2 Revalorisation des Indemnités de Collation et Restauration

Leur montant est porté, à compter du 1^{er} juillet 2013, à 2 €.

ARTICLE 8 : PRIME EXCEPTIONNELLE

Pour les salariés de classe I et II dont le gain de rémunération annuel en niveau serait inférieur à 400 € brut annuel pour un temps plein, une prime exceptionnelle sera versée sur la paie de septembre 2013.

Le gain de rémunération s'entend comme étant le cumul des gains en niveau résultant du présent accord, sur le Salaire Brut Annuel, le Complément Poste, le Complément Géographique, le Complément pour charge de famille, la PUM et l'IMSP. La situation de chaque salarié au regard de ces éléments est celle au 31 mars 2013.

La prime sera calculée par différence entre le gain annuel de rémunération en niveau et le montant de 400 €. Lorsque le montant sera positif mais inférieur à 5 euros, un montant de 5 euros sera versé. Le montant de 400€ et le gain annuel de rémunération sont proratisés en fonction de la quotité du salarié au 31/03/2013 (exemple : un salarié à 80% verra sa prime calculée sur montant de 400 € * 80% = 320,00 €).

Seuls les salariés présents au 31/03/2013 et toujours présents dans l'effectif et rémunérés au mois de paiement (septembre 2013) sont concernés. Il ne sera pas tenu compte des changements de situation entre le 31/03/2013 et le mois de septembre 2013.

ARTICLE 9 : EGALITE SALARIALE

Une enveloppe de 200 K€ sera consacrée à la mise en œuvre de mesures visant l'égalité entre les hommes et les femmes sur le plan salarial.

Cette enveloppe sera utilisée sur propositions des organisations syndicales signataires du présent accord.



ARTICLE 10 : CLAUSE DE REEXAMEN

Les parties signataires conviennent de se revoir pour réexaminer les mesures du présent accord au regard de l'évolution de l'environnement économique.

Cette réunion pourra se tenir dans le courant de l'année 2013 et au plus tard au cours du mois de janvier 2014, à l'initiative de l'une des parties signataires.

ARTICLE 11 : COMMISSION DE SUIVI

Les parties signataires conviennent d'examiner dans le cadre d'une commission de suivi les conditions d'application du présent accord.

Cette commission de suivi sera réunie à l'initiative de l'une des parties signataires.



SIGNATURES :

Paris, le 28 Février 2013

Pour La Poste

La Directrice Générale Adjointe
Directrice des Ressources Humaines et des Relations Sociales du Groupe La Poste



Sylvie FRANCOIS

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

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

Isabelle Peuenen

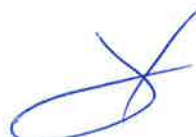


Jos PERRIER



Fédération CFTC des Postes et des
Télécommunications (CFTC-PTT)

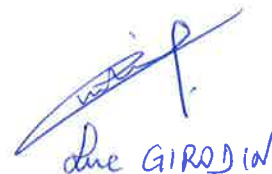
Patrice GUILLOTEAU



CGC Groupe La Poste / UNSA -Postes

Pour la CGC

Christian BROSIW



Anne GIRODIN

ANNEXE

EXEMPLE DE CALCUL DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE ARTICLE 8

Un salarié I.2 à temps plein au 31/03/2012 à six ans d'ancienneté perçoit au 31 mars une rémunération brute annuelle Salaire + Complément Poste de 19 240 € et bénéficie du complément géographique Zone 3 pour 528,24€.

La revalorisation en niveau annuel au titre du présent accord sera de 1,6% sur l'ensemble, soit 312,06€ au titre du Salaire et du Complément Poste (compte tenu des arrondis) et 8,58€ au titre du complément géographique, pour un total de 320,64 €.

La Prime qu'il percevra sera donc égale à $400€ - 320,64€ = 79,36€$.

Si ce salarié est promu, change de zone géographique ou bénéficie d'un gain de coefficient sur la grille entre le 31/03/2013 et le mois de septembre 2013, le montant de la prime restera identique.



9
PG O JF

