

ACCORD SALARIAL RELATIF AUX MESURES SALARIALES POUR L'ANNEE 2016

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 2016 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 0,8% 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 jusqu'à 4,1% selon les modalités définies ci-dessous.

Ces augmentations prendront effet au 1^{er} avril 2016. 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'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 2016 au titre de 2015 aboutira à l'augmentation qui sera accordée au 1^{er} avril 2016.

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.

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.

AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES DES ICS I, DES ICS II ET DES ICS IIIA NON-STRATEGIQUES			
Appréciation	Secteur 1	Secteur 2	Secteur 3 et plus
Référent dans sa fonction	0,40% à 4,10%	0,20% à 2,50%	0,10% à 1,60%
Rôle tenu	0,10% à 2,40%	0,10% à 1,50%	0,10% à 1,10%
Marge de progrès	0,00% à 0,80%	0,00% à 0,60%	0,00% à 0,40%
Insuffisant	0,00%		

La rémunération de base des personnels située au-dessus du secteur 3 sera revalorisée sur les mêmes bases que les cadres supérieurs en secteur 3.

En application de l'accord égalité professionnelle, les cadres supérieurs de retour d'un congé lié à la maternité ou la paternité (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 moyenne de 0,8%.

Il est également rappelé que les cadres supérieurs en congés de maternité ou de paternité au 31 mars doivent bénéficier du taux d'augmentation moyen attribué aux autres cadres supérieurs.

2.3 Reconnaissance des performances remarquables et accès à l'ES1/ICS3A

Une enveloppe additionnelle de 0,1% de l'ensemble de rémunérations des cadres supérieurs du groupe A au 31/03/2016, sera consacrée à la reconnaissance des performances remarquables et au financement de l'accès au statut de fonctions ES1 et niveau de contrat ICS3A pour l'ensemble de l'année 2016 à effet du 1^{er} avril 2016.

Cette enveloppe additionnelle sera uniquement gérée au niveau de la Branche ou du NOD. Elle ne sera, pas, miscible avec une autre enveloppe.

2.4 Situation particulière des cadres supérieurs en temps partiel.

Les cadres supérieurs en temps partiels doivent bénéficier, à performance égale, d'une augmentation équivalente à celle attribuée aux cadres supérieurs à temps plein.

En raison de l'écart constaté en défaveur des temps partiels lors de la dernière campagne de revalorisation, il est décidé d'attribuer exceptionnellement une revalorisation de +0,15% du salaire de référence détenu au 31 mars 2015 aux cadres supérieurs à temps partiels à cette date et en activité au 1^{er} avril 2016.

ARTICLE 3 : CATEGORIE " AUTRES PERSONNELS "

3.1 Salaires de base des salariés des niveaux III.1 à III.3

Augmentations individuelles

Ces personnels peuvent bénéficier d'augmentations individuelles globales, dans le cadre d'une enveloppe de 0,6% 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 2016 au titre de 2015 aboutira à l'augmentation qui sera accordée au 1^{er} avril 2016.

Appréciation	Secteur 1	Secteur 2	Secteur 3
E	0,50% à 3,90%	0,30% à 2,30%	0,20% à 1,40%
B	0,20% à 2,20%	0,10% à 1,30%	0,10% à 0,90%
A	0,00% à 0,60%	0,00% à 0,40%	0,00% à 0,20%
D	0,00%		

Les augmentations individuelles prendront effet au 1^{er} avril 2016. 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.

En application de l'accord égalité professionnelle, les cadres de retour d'un congé lié à la maternité ou la paternité (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 moyenne de 0,6%.

Il est également rappelé que les cadres en congés de maternité ou de paternité au 31 mars doivent bénéficier du taux d'augmentation moyen attribué aux autres cadres.

- **Situation particulière des cadres en temps partiel.**

Les cadres en temps partiels doivent bénéficier, à performance égale, d'une augmentation équivalente à celle attribuée aux cadres à temps plein.

En raison de l'écart constaté en défaveur des temps partiels lors de la dernière campagne de revalorisation, il est décidé d'attribuer exceptionnellement une revalorisation de +0,2% du salaire de base détenu au 31 mars 2015 aux cadres à temps partiels à cette date et en activité au 1^{er} avril 2016.

3.2 Complément de rémunération

Le complément de rémunération créé par l'accord social du 5 février 2015, sera revalorisé au 1^{er} juillet 2016 comme suit :

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1er juillet 2016 en €	Salariés		Fonctionnaires	
		Part mensuelle	Part bi-annuelle	Part mensuelle	Part bi-annuelle
I-1, I-2	1 808,94 €	90,24 €	363,02 €	90,24 €	363,02 €
I-3	1 892,13 €	97,17 €	363,02 €	97,17 €	363,02 €
II-1	1 992,58 €	105,54 €	363,02 €	105,54 €	363,02 €
II-2	2 171,14 €	180,93 €		120,42 €	363,02 €
II-3	2 296,94 €	191,41 €			
III-1	2 480,57 €	206,71 €			
III-2	2 621,60 €	218,47 €			
III-3	2 771,75 €	230,98 €			

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

3.3 Prime ULTRA - MARINE

La prime ultra - marine est portée à 273,14 € bruts par mois pour un salarié à temps plein, à compter du 1^{er} juillet 2016.

ARTICLE 4 : 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 2016, à :
 - 109,32 € par mois pour 2 enfants,
 - 231,41 € par mois pour 3 enfants,
 - 162,96 € 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 2016, à :
 - 35,77 € par mois pour 2 enfants,
 - 49,05 € par mois pour 3 enfants,
 - 34,74 € 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 5 : PRIME EXCEPTIONNELLE DE 200€

Les salariés de classe I et II, ayant plus de trois mois d'ancienneté continue sur la période du 1^{er} mars 2016 au 31 mai 2016 (période de référence) et en activité au 1^{er} juin 2016, percevront une prime unique de 200 € en juin 2016.

Ce montant sera versé au prorata du temps d'activité et de la quotité constatés sur la période de référence. Seules les absences non rémunérées sont défalquées du temps d'activité.

ARTICLE 6 : TITRES RESTAURANT

Le Titre Restaurant sera porté, à compter du 1^{er} juillet 2016 à :

- 7 € pour les salariés rémunérés à un salaire annuel brut inférieur ou égal à 19669,50 € (Indice Brut 387 pour les fonctionnaires). La participation employeur est fixée à 60% de la valeur faciale du titre.
- 6€ pour les salariés rémunérés à un salaire annuel brut supérieur à 19669,50 € (Indice Brut 387 pour les fonctionnaires) et inférieur ou égal à 21 058,60€ (Indice Brut 427 pour les fonctionnaires). La participation employeur est fixée à 50% de la valeur faciale du titre.
- 5,6€ pour les salariés rémunérés à un salaire annuel brut supérieur à 21 058,60€ (Indice Brut 427 pour les fonctionnaires). La participation employeur est fixée à 50% de la valeur faciale du titre.

Le budget correspondant viendra abonder le budget du COGAS.

ARTICLE 7 : ENVELOPPE SUPPLEMENTAIRE D'AIDES PECUNIAIRES NON REMBOURSABLES

Une enveloppe de 600 K€ sera allouée en 2016 à des mesures d'aides financières urgentes à destination de postiers en situation de famille monoparentale.

Cette enveloppe viendra en complément du budget habituellement consacré 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.

ARTICLE 8 : INDEMNITE DE CHARGE DE FONCTION DES FONCTIONNAIRES

L'indemnité de chargé de fonction, attribuable aux fonctionnaires, créée par le BRH 2004 doc RH80 est revalorisée de 15% au 1^{er} juillet 2016.

ARTICLE 9 : COMMISSION DE SUIVI SPECIFIQUE

Les parties signataires conviennent d'une commission de suivi spécifique en décembre 2016 et au plus tard au cours du mois de janvier 2017, afin d'examiner l'évolution du SMIC.

ARTICLE 10 : DUREE 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 2016.

ARTICLE 11 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

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 ;
- le bordereau de dépôt.

Le présent accord a été établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaire.

Paris, le 15 MARS 2016

Pour La Poste

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

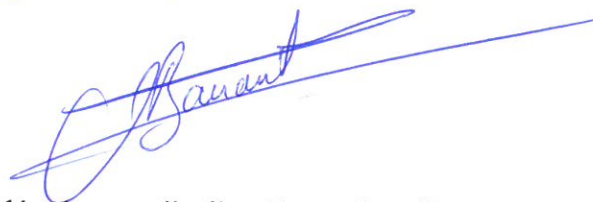


Sylvie FRANCOIS

Pour les organisations syndicales

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

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



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



Pour la C.F.T.C.,
H. BENSEKHRIA



H. ROBERT CGC



Fabienne THEARD
UNSA Postes