



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES GROUPE
ECONOMIE RH

Politique de rémunération et de rétribution

Contact

PERRIN Béatrice

Tél :

Fax :

E_mail:

Destinataires

Tous services

Date de validité

Du 1^{er} avril 2017 au 31 décembre 2017

Mesures salariales 2017



OBJET : MESURES SALARIALES 2017

TEXTES CLES :

- ACCORD SALARIAL RELATIF AUX MESURES SALARIALES 2017 DU 30 MARS 2017
- BRH 2007 RH 111 DECISION N° 166-05 DU 15 JUIN 2007

ACTIONS :

La présente circulaire présente l'accord salarial 2017 signé le 30 mars 2017 par La Poste et les organisations syndicales représentatives CFDT, FO et la liste commune CFTC - CGC – UNSA. Elle indique les modalités de mise en œuvre des différentes mesures.

Elle précise également les mesures applicables aux fonctionnaires, ainsi que les modalités de mise en œuvre des diverses mesures dans la gestion 2017 de la rémunération des postiers.

Sylvie François

X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret



Sommaire

1. CHAMPS D'APPLICATION DE L'ACCORD	4
2. MESURES D'AUGMENTATION DES PERSONNELS DES CLASSES I ET II	4
3. GAINS GARANTIS A LA PROMOTION POUR LES SALARIES ACCEDANT A LA CLASSE III	4
4. MESURES SALARIALES DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3	5
4.1 LA MESURE D'AUGMENTATION GENERALE DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3	5
4.2 LA MESURE DESTINEE A REVALORISER LES PREMIERS NIVEAUX DE SALAIRES DES CADRES SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3	5
4.3 LA MESURE DE REVALORISATION INDIVIDUELLE DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3	6
5. COMPLEMENT DE REMUNERATION	7
6. LE COMPLEMENT POUR CHARGE DE FAMILLE	7
7. LA PRIME ULTRA-MARINE	8
8. MESURES D'AUGMENTATIONS DES PERSONNELS DU GROUPE A	8
8.1 LA MESURE DESTINEE A REVALORISER LES PREMIERS NIVEAUX DE SALAIRES	9
8.2 LA MESURE INDIVIDUELLE	9
8.3 LA MESURE SPECIFIQUE	10
9. EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	11



LA POSTE

Mesures salariales 2017

9.1	<i>LA MESURE GENERALE EGALITE: TEMPS PARTIEL</i>	<i>11</i>
9.2	<i>LA MESURE INDIVIDUELLE EGALITE</i>	<i>12</i>
9.3	<i>RAPPEL</i>	<i>12</i>
10.	ENVELOPPE D'AIDES PECUNIAIRES	12



LA POSTE

Mesures salariales 2017

L'accord salarial relatif aux mesures salariales pour l'année 2017 a été signé le 30 mars 2017 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 CFDT, FO et la liste commune CFTC - CGC – UNSA d'autre part.

1. CHAMPS D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les mesures salariales, expliquées ci-après, concernent les salariés relevant de la Convention commune.

La Poste étendra leur application aux personnels fonctionnaires de Groupe A en ce qui concerne les augmentations de la rémunération et aux personnels fonctionnaires de classe I à III en ce qui concerne le Complément De Rémunération (CDR).

Elles ne concernent 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 2017 sont établis en conformité avec la convention interentreprises de médecine du travail,
- les cadres stratégiques qui font l'objet de dispositions spécifiques.

2. MESURES D'AUGMENTATION DES PERSONNELS DES CLASSES I ET II

Au 1^{er} avril 2017, 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 1,1%. La valeur du point de coefficient est au 1^{er} avril 2017 de 48,59 €.

La mise en œuvre de la mesure est prévue sur la paie de mai 2017 avec un effet rétroactif au 1^{er} avril 2017.

Un rappel sera réalisé pour les personnels sortis de fonction en cours du mois d'avril 2017.

3. GAINS GARANTIS A LA PROMOTION POUR LES SALARIES ACCEDANT A LA CLASSE III

Pour les salariés II.3 accédant au niveau III.1 par la promotion, le gain garanti est porté à 1300 € brut annuel.

Pour les salariés I.2 à II.2 accédant au niveau III.1 par la promotion, le gain garanti est porté à 2600 € brut annuel.



LA POSTE

Mesures salariales 2017

Ces dispositions s'appliquent aux promotions effectives à compter de la date de signature de l'accord.

Pour rappel, le gain garanti à la promotion correspond au montant garanti d'augmentation sur la base des éléments de rémunération fixes:

- SBA
- Eventuel complément géographique,
- CDR et éventuels ICAP/DPCDR

4. MESURES SALARIALES DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A 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 1,20% au niveau national du salaire de base annuel moyen des personnels concernés. Ces revalorisations prendront effet au 1^{er} avril 2017, sur la base du salaire de base annuel détenu au 31 mars 2017 équivalent temps complet, 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.

4.1 LA MESURE D'AUGMENTATION GENERALE DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3

Ces personnels bénéficient au 1^{er} avril 2017 d'une augmentation générale de 0,4% du salaire de base annuel.

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

4.2 LA MESURE DESTINEE A REVALORISER LES PREMIERS NIVEAUX DE SALAIRES DES CADRES SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3

Une enveloppe de 0,10% 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 2017.

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



LA POSTE

Mesures salariales 2017

Elle s'appliquera aux cadres dont le salaire annuel brut en équivalent temps plein, au 31 mars 2017, est inférieur aux montants suivants :

- 21 200 € pour les personnels du niveau de contrat III.1
- 22 000 € pour les personnels du niveau de contrat III.2
- 25 000 € pour les personnels du niveau de contrat III.3

Ainsi, les personnes concernées se verront attribuer une augmentation de 1,4 % du salaire de base annuel.

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.

4.3 LA MESURE DE REVALORISATION INDIVIDUELLE DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3

Ces personnels peuvent bénéficier d'une augmentation individuelle, dans le cadre d'une enveloppe de 0,7% 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 2017.

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.

L'augmentation de la rémunération attribuée aux salariés de classe III à effet du 1er avril 2017 est fixée en fonction de l'appréciation résultant de l'évaluation de la performance (entretien d'appréciation tenu en 2017 au titre de 2016) d'une part, et du niveau de salaire de chaque agent d'autre part. Ainsi, le principe de priorisation des revalorisations, à niveau de compétences équivalent, sur les premiers niveaux de salaire est maintenu.

Il est rappelé que les postières et les postiers qui, du fait d'opérations de transformation organisationnelle, seraient positionnés sur une mission temporaire, doivent bénéficier au même titre que leurs collègues, d'une revalorisation prenant en compte les critères énoncés ci-avant.



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 2018.

Cas particulier des cadres salariés mis à la disposition des organisations professionnelles : ces personnels n'étant pas soumis à appréciation annuelle, leur salaire de base au 31 mars 2017 doit être revalorisé au 1er avril 2017 conformément aux éléments transmis dans les outils de la campagne salariale.

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

5. COMPLEMENT DE REMUNERATION

Le complément de rémunération a été créé par l'accord social le 5 février 2015. Il est revalorisé de 1,1% au 1^{er} juillet 2017 et ses montants s'établissent comme suit à cette date :

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1er juillet 2017 en €	part mensuelle Salariés	part bi-annuelle Salariés	part mensuelle Fonctionnaires	part bi-annuelle Fonctionnaires
I-1, I-2	1 828,84 €	91,90 €	363,02 €	91,90 €	363,02 €
I-3	1 912,96 €	98,91 €	363,02 €	98,91 €	363,02 €
II-1	2 014,48 €	107,37 €	363,02 €	107,37 €	363,02 €
II-2	2 195,04 €	182,92 €		122,42 €	363,02 €
II-3	2 322,24 €	193,52 €		193,52 €	
III-1	2 507,88 €	208,99 €		208,99 €	
III-2	2 650,44 €	220,87 €		220,87 €	
III-3	2 802,24 €	233,52 €		233,52 €	

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

6. LE COMPLEMENT 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 :



LA POSTE

Mesures salariales 2017

Les montants du complément pour charge de famille pour une personne à temps complet sont revalorisés de 1,1% et portés, en montant annuel, à compter du 1^{er} juillet 2017, à :

- 110,52 € par mois pour 2 enfants,
- 233,95 € par mois pour 3 enfants,
- 164,75 € par mois 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 :

- 36,16 € par mois pour 2 enfants,
- 49,59 € par mois pour 3 enfants,
- 35,12 € par mois par enfant au-delà du 3^{ème}.

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.

7. LA PRIME ULTRA-MARINE

La Prime Ultra-Marine est revalorisée de 1,1% et ainsi portée à 276,15 € en montant mensuel, pour un salarié à temps plein, à compter du 1^{er} juillet 2017.

8. MESURES D'AUGMENTATIONS DES PERSONNELS DU GROUPE A

Une enveloppe globale de 1,50% 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 2017 sur la base du salaire de base annuelle équivalent temps complet détenu au 31 mars 2017 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.



LA POSTE

Mesures salariales 2017

8.1 LA MESURE DESTINEE A 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 2017.

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 37 000€ 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 2017.

Cette mesure est cumulable avec les mesures individuelles décrites aux paragraphes 8.2 et 8.3

8.2 LA MESURE INDIVIDUELLE

Une enveloppe de 0,95% 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 2017.

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 «les 4 temps du management», 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.

Ainsi, l'augmentation est fonction de l'appréciation résultant de l'évaluation de la performance (entretien « les quatre temps du management » tenu en



LA POSTE

Mesures salariales 2017

2016 au titre de 2015) d'une part, et du niveau de la rémunération globale de chaque agent d'autre part.

Le principe de priorisation des revalorisations, à niveau de compétences équivalent, sur les premiers niveaux de salaire est maintenu.

Il est rappelé que les postières et les postiers qui, du fait d'opérations de transformation organisationnelle, seraient positionnés sur une mission temporaire, doivent bénéficier au même titre que leurs collègues, d'une revalorisation prenant en compte les critères énoncés ci-avant.

Cas particulier des cadres salariés et cadres supérieurs du groupe A mis à la disposition des organisations professionnelles : ces personnels n'étant pas soumis à appréciation annuelle, leur rémunération de base au 31 mars 2017 doit être revalorisée au 1er avril 2017 conformément aux éléments transmis dans les outils de la campagne salariale.

8.3 LA MESURE SPECIFIQUE

Une enveloppe additionnelle de 0,40% 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. En effet, son objectif est distinct de celui de la mesure individuelle citée en paragraphe 8.2.

La revalorisation attribuée sera appliquée à effet du 1^{er} avril 2017.

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 ISC3A. Le montant de revalorisation attribué est alors de 5%. Cette mesure fera l'objet d'une sélection des bénéficiaires au regard de l'autonomie et de la maîtrise des compétences démontrés dans la durée, dans le cadre d'un dispositif formalisé.



LA POSTE

Mesures salariales 2017

Lors de l'entretien « les quatre temps du management », chaque manager doit communiquer à chacun de ses collaborateurs le positionnement dans la fourchette de rémunération de son Emploi Repère de rattachement, ainsi que les principes d'attribution de la revalorisation annuelle.

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

9. EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle conclu le 3 juillet 2015, un budget spécifique de 200 000 € est consacré à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Deux mesures égalité seront mises en œuvre :

- Mesure générale ;
- Mesure individuelle.

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.

9.1 LA MESURE GENERALE EGALITE : TEMPS PARTIEL

La mesure générale concerne les personnels à temps partiel (hors personnes en dispositif sénior) au 31/03/2017 et en activité au 1/09/2017, pour un budget de 70 000€.

Elle conduira à octroyer 0,15% de revalorisation pour les cadres salariés de la classe III et de 0,10% pour les personnels du groupe A. Elle sera mise en œuvre sur le mois de septembre 2017 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} juillet 2017 et avec effet au 1^{er} juillet 2017.

Cette mesure sera mise en œuvre automatiquement.



LA POSTE

Mesures salariales 2017

9.2 LA MESURE INDIVIDUELLE EGALITE

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 130 000€.

Cette mesure sera attribuée au niveau national sur la base des demandes exprimées par les branches. 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} juillet 2017. Elle aura un effet au 1^{er} juillet 2017.

Cette mesure aura vocation à compléter l'augmentation au 1^{er} avril 2017, mais elle n'aura pas à se substituer à cette dernière.

9.3 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.

10. ENVELOPPE D'AIDES PECUNIAIRES

Une enveloppe de 600 K€ sera allouée en 2017 à des aides 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. Cette enveloppe est constituée uniquement d'aides non remboursables. Elle pourra être complétée, le cas échéant, par des aides pécuniaires remboursables.

Il est précisé que pour l'examen des situations en commission d'attribution des aides, les dossiers seront rendus anonymes.

Un bilan des aides attribuées sera présenté au niveau national aux organisations signataires de l'accord.