

# **ACCORDS SALARIAUX**

## SOMMAIRE DE LA 2<sup>ème</sup> PARTIE

<b>PARTIE 2</b> .....	<b>1</b>
<b>ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 1992</b> .....	<b>5</b>
<i>[Signataires]</i> .....	5
Article 1 INTRODUCTION .....	5
Article 2 PERSONNELS RELEVANT DE L'ANNEXE "INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS" .....	5
Article 3 PERSONNELS RELEVANT DE L'ANNEXE "AUTRES PERSONNELS" .....	6
ANNEXE .....	7
MODALITES D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE LA PARTIE FIXE POUR LES INGENIEURS ET LES CADRES SUPERIEURS .....	7
<b>ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 1993 (*)</b> .....	<b>8</b>
<i>[Signataires]</i> .....	8
Article 1 INTRODUCTION .....	8
Article 2 CATEGORIE "INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS" .....	8
Article 3 CATEGORIE "AUTRES PERSONNELS".....	9
ANNEXE .....	10
MODALITES D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE LA PARTIE FIXE POUR LES INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS .....	10
<b>ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 1994 (*)</b> .....	<b>11</b>
<i>[Signataires]</i> .....	11
Article 1 INTRODUCTION .....	11
Article 2 CATEGORIE "INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS" .....	12
Article 3 CATEGORIE "AUTRES PERSONNELS".....	12
Article 4 CALCUL DU SALAIRE GARANTI DES PERSONNELS DES CLASSES I, II et III .....	13
Article 5 CLAUSE DE FIN DE PARCOURS .....	13
ANNEXE .....	13
MODALITES D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE LA PARTIE FIXE POUR LES INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS .....	13
<b>ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 1995 (*)</b> .....	<b>15</b>
<i>[Signataires]</i> .....	15
Article 1 INTRODUCTION .....	15
Article 2 CATEGORIE "INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS" .....	16
Article 3 CATEGORIE "AUTRES PERSONNELS".....	16
Article 4 CLAUSE DE FIN DE PARCOURS .....	17
ANNEXE 1.....	17
MODALITES D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE LA REMUNERATION FIXE DES INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS SOUS CONVENTION COMMUNE.....	17
ANNEXE 2.....	18
MODALITES D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE LA REMUNERATION FIXE DES INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS SOUS CONVENTION COMMUNE.....	18
<b>ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 1996 (*)</b> .....	<b>19</b>
<i>[Signataires]</i> .....	19
Article 1 INTRODUCTION .....	19
Article 2 CATEGORIE "INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS" .....	19
Article 3 CATEGORIE "AUTRES PERSONNELS".....	20
Article 4 CLAUSE DE FIN DE PARCOURS .....	21
ANNEXE .....	22
MODALITES D'AUGMENTATIONS DE LA REMUNERATION FIXE DES INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS SOUS CONVENTION COMMUNE.....	22
<b>ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 1997</b> .....	<b>23</b>
<i>[Signataires]</i> .....	23
Article 1 INTRODUCTION .....	23
Article 2 CATEGORIE "INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS" .....	23
Article 3 CATEGORIE "AUTRES PERSONNELS" (1).....	24
Article 4 CLAUSE DE REVOYURE .....	26
ANNEXE A L'ACCORD SALARIAL DU 9 JUILLET 1997 .....	26

[Signataires].....	26
Article 1 INTRODUCTION.....	26
Article 2 REVALORISATION DES SALAIRES MINIMUMS.....	26
Article 3 COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE.....	27
<b>ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 1998 .....</b>	<b>28</b>
Article 1 INTRODUCTION.....	28
Article 2 CATEGORIE "INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS".....	28
Article 3 CATEGORIE "AUTRES PERSONNELS".....	29
Article 4 CLAUSE DE REVOYURE.....	31
<b>ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 1999 .....</b>	<b>32</b>
[Signataires].....	32
Article 1 INTRODUCTION.....	32
Article 2 CATEGORIE « INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS ».....	33
Article 3 CATEGORIE « AUTRES PERSONNELS ».....	34
Article 4 CLAUSE DE REVOYURE.....	34
<b>ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 2000 .....</b>	<b>35</b>
[Signataires].....	35
Article 1 : INTRODUCTION.....	35
Article 2 : CATEGORIE « INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS ».....	35
Article 3 : CATEGORIE « AUTRES PERSONNELS ».....	37
Article 4 : CLAUSE DE REVOYURE.....	38
<b>ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 2001.....</b>	<b>39</b>
[Signataires].....	39
Article 1 : INTRODUCTION.....	39
Article 2 : CATEGORIE “ INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS ”.....	40
Article 3 : CATEGORIE “ AUTRES PERSONNELS ”.....	41
Article 4 : CLAUSE DE BILAN.....	43
<b>ANNEE 2002.....</b>	<b>44</b>
<b>ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 2003 .....</b>	<b>45</b>
[Signataires].....	45
ARTICLE 1 : INTRODUCTION.....	45
ARTICLE 2 : CATEGORIE “ INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS ”.....	46
ARTICLE 3 : CATEGORIE “ AUTRES PERSONNELS ”.....	47
ARTICLE 4 : CLAUSE DE BILAN.....	50
<b>ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 2004 .....</b>	<b>51</b>
[Signataires].....	51
ARTICLE 1 : INTRODUCTION.....	51
ARTICLE 2 : CATEGORIE "INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS".....	52
ARTICLE 3 : CATEGORIE "AUTRES PERSONNELS".....	53
ARTICLE 4 : CLAUSE DE BILAN.....	56
<b>ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 2005.....</b>	<b>57</b>
[Signataires].....	57
ARTICLE 1 : INTRODUCTION.....	57
ARTICLE 2 : CATEGORIE « INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS ».....	58
ARTICLE 3 : CATEGORIE « AUTRES PERSONNELS ».....	59
ARTICLE 4 : Complément pour charges de famille.....	61
ARTICLE 5 : Commission de suivi.....	62
ARTICLE 6 : CLAUSE DE BILAN.....	62
<b>ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 2006.....</b>	<b>63</b>
[Signataires].....	63
ARTICLE 1 : INTRODUCTION.....	63
ARTICLE 2 : CATEGORIE « INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS ».....	64
ARTICLE 3 : CATEGORIE « AUTRES PERSONNELS ».....	65
article 4 : COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE.....	68
ARTICLE 5 : EGALITE SALARIALE.....	68
ARTICLE 6 : COMMISSION DE SUIVI.....	68

<b>ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 2007</b> .....	<b>69</b>
<i>[Signataires]</i> .....	69
<i>ARTICLE 1 : INTRODUCTION</i> .....	69
<i>ARTICLE 2 : CATEGORIE « INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS »</i> .....	70
<i>ARTICLE 3 : CATEGORIE « AUTRES PERSONNELS »</i> .....	71
AUGMENTATIONS GENERALES.....	71
AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES .....	71
<i>ARTICLE 4 : Complément pour charges de famille</i> .....	73
<i>ARTICLE 5 : egalite salariale</i> .....	74
<i>ARTICLE 6 : aide au logement</i> .....	74
<i>ARTICLE 7 : Commission de suivi</i> .....	74

# ***ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 1992***

## ***[SIGNATAIRES]***

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Monsieur Aimé PERRET, Directeur des Ressources Humaines, d'une part, et les organisations professionnelles représentatives désignées ci-après :

Fédération démocratique unifiée des travailleurs des PTT (CFDT)

Union des Syndicats des cadres CGC-PTT

Fédération CFTC des PTT

d'autre part, il est convenu :

## ***ARTICLE 1 INTRODUCTION***

Le présent accord est établi conformément aux dispositions des articles L132-18 et suivants du Code du Travail.

Il se rapporte aux mesures salariales relatives à l'année 1992, auxquelles peuvent prétendre les personnels de La Poste placés sous le régime de la Convention Commune La Poste-France Télécom.

Ces dispositions ne sont pas applicables :

- aux médecins de prévention qui relèvent de dispositions spécifiques en matière de rémunération,
- et aux ex-agents contractuels de droit public qui ont opté pour la Convention Commune et bénéficié au cours de l'année 1992, des augmentations "Fonction Publique" et bénéficieront de l'augmentation versée au 1er février 1993 relative à l'année 1992,

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

Il fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires.

## ***ARTICLE 2 PERSONNELS RELEVANT DE L'ANNEXE "INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS"***

L'évolution des rémunérations des cadres supérieurs et ingénieurs s'inscrit dans le cadre du management de la performance.

L'appréciation qui sera portée pourra donner lieu d'une part, à une augmentation du fixe et d'autre part, à une part variable.

### **1 - Augmentation du fixe**

Dans ce cadre, La Poste propose d'accorder aux cadres supérieurs et ingénieurs de droit privé présents au 31 décembre 1991 une augmentation du fixe en fonction de l'appréciation de la maîtrise du poste par le supérieur hiérarchique.

Cette augmentation prendra effet au premier jour du mois anniversaire du dernier changement de salaire (ou de l'entrée à La Poste).

Une enveloppe de 3,5 % en niveau de leur salaire moyen sera centralisée à la DRH du siège et répartie entre les intéressés selon le résultat de cette appréciation.

pour l'année 1992, les ingénieurs et cadres supérieurs occupant une fonction correspondant aux positions I et II pour l'année 1992 bénéficieront d'un minimum d'augmentation individuelle de 2,5 %.

Le degré de maîtrise du poste sera discuté avec le supérieur hiérarchique en janvier et février 1993. L'appréciation portée pourra faire l'objet de recours selon les modalités prévues par l'article 35 de la convention commune. Les résultats globaux en seront présentés aux organisations syndicales dans le courant du 1er trimestre 1993, et, en tout état de cause, avant la négociation salariale 1993.

### **2 - Variable**

Par ailleurs, une seconde enveloppe égale à 3,5 % de la masse des salaires des agents contractuels cadres supérieurs et ingénieurs de droit privé concernés par le présent accord et présents au 31 décembre 1991 sera répartie entre chaque grande direction afin d'attribuer aux cadres supérieurs et ingénieurs une part variable, basée sur l'appréciation des résultats annuels rapportés aux objectifs négociés avec les intéressés.

La part variable pourra représenter de 0 à 10 % du salaire brut annuel de chaque agent.

## ***ARTICLE 3***

### ***PERSONNELS RELEVANT DE L'ANNEXE "AUTRES PERSONNELS"***

- 1 - La Poste propose que ces personnels bénéficient d'une augmentation du salaire de référence de 1,5 % au 1er janvier 1992 et de 1,3 % au 1er septembre 1992.
- 2 - Ces augmentations s'appliquent aux personnels en fonction à la date à laquelle elles interviennent.
- 3 - Pour les agents rémunérés au SMIC et en fonction au 1er novembre 1992, un complément de rémunération exceptionnel sera accordé. Ce complément sera de 200 F (30,49€) pour les ACC11 et 400 F (60,98€) pour les ACC12 pour un agent à temps complet, et sera versé au prorata de la durée d'utilisation.

ANNEXE

**MODALITES D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE LA  
PART FIXE POUR LES INGENIEURS ET LES CADRES  
SUPERIEURS**

L'augmentation individuelle attribuée aux ingénieurs et cadres supérieurs dépendra de l'appréciation de la maîtrise du poste par le supérieur hiérarchique et du niveau de salaire de chaque agent concerné, en fonction du tableau ci-dessous. Elle sera notifiée par écrit à l'agent.

Niveau de maîtrise du poste	Salaire compris entre le mini et 1,25 x mini	Salaire compris entre 1,25 mini et 1,6 x mini	Salaire supérieur à 1,6 x mini
Dépasse largement les exigences de son poste	5 à 7,5 %	4 à 5 %	4 à 4,5 %
Dépasse les exigences de son poste	4,5 à 6 %	3,5 à 4 %	3 à 4 %
Correspondant bien aux exigences de son poste	3 à 4,5 %	2,5 à 3,5 %	2,5 à 3 %
Remplit partiellement les exigences de son poste	2,5 à 3,5 %	2 à 2,5 %	1 à 2 % *
Ne remplit pas les exigences de son poste	0 *	0 % *	0 % *

*\* Le minimum effectif ne pourra être inférieur à 2,5 % pour les positions I et II, pour les positions III l'absence d'augmentation devra rester exceptionnelle.*

Fait à Paris, le 29 janvier 1993

Signatures

# ***ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 1993 (\*)***

## ***[SIGNATAIRES]***

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Monsieur Alain BAROIN, Responsable des relations sociales, d'une part,

et les organisations professionnelles représentatives désignées ci-après :

Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications

Union des Syndicats de Cadres CGC PTT

d'autre part, il est convenu :

## ***ARTICLE 1 INTRODUCTION***

Le présent accord est établi conformément aux dispositions des articles L132-18 et suivants du Code du Travail.

Il se rapporte aux mesures salariales relatives à l'année 1993, auxquelles peuvent prétendre les personnels de La Poste placés sous le régime de la Convention Commune La Poste-France Télécom.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux médecins de prévention qui relèvent de dispositions spécifiques en matière de rémunération.

Les dispositions sur la part variable ne sont pas applicables aux acteurs de la vente soumis à objectifs et à ce titre percevant du commissionnement.

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

Il fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires.

## ***ARTICLE 2 CATEGORIE "INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS"***

### **▪ part fixe :**

Une enveloppe de 3 % en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs sera consacrée à l'augmentation de la rémunération fixe de ces personnels. Elle sera centralisée à la DRH et répartie selon les modalités suivantes :

- les ICS en position III bénéficieront d'une augmentation individuelle entre 0 et 6 % de leur rémunération fixe, en fonction du niveau d'appréciation de la maîtrise de leur poste,
- les ICS en position I et II bénéficieront d'une augmentation générale de 1,5 % de la rémunération fixe et d'une augmentation individualisée de 0 à 4,5 % en fonction de leur niveau d'appréciation de la maîtrise de leur poste.

Ces augmentations prendront effet à la date anniversaire de leur contrat de travail.

- part variable :

Une seconde enveloppe égale à 4 % de la masse des salaires des agents contractuels "ingénieurs et cadres supérieurs" concernés par le présent accord sera répartie entre chaque grande direction afin d'attribuer à ces agents une part variable fondée sur l'appréciation des résultats rapportés aux objectifs négociés avec les intéressés.

La part variable pourra représenter de 0 à 10 % du salaire brut annuel de chaque agent.

### **ARTICLE 3**

#### **CATEGORIE "AUTRES PERSONNELS"**

##### **a) Personnels des niveaux II.3, III.1, III.2, III.3**

- part fixe :

La Poste propose que les personnels relevant de ces différentes catégories et présents au 31 décembre 1992 dans le régime de la convention commune bénéficient au 1er juillet 1993 d'une augmentation générale de 2 %.

- part variable pour les cadres et agents de maîtrise :

Une part variable fondée sur l'appréciation des résultats annuels rapportée aux objectifs négociés avec les intéressés est attribuée aux personnels cadres et agents de maîtrise.

Lorsque l'appréciation est égale à B ou E, la part variable pourra représenter de 0 à 3 % du salaire annuel brut de base pour les cadres et de 0 à 2 % pour les personnels de maîtrise.

##### **b) Personnels des niveaux I.1, I.2,3, II.1 et II.2**

La Poste propose que les personnels relevant de ces différentes catégories et présents au 31 décembre 1992 dans le régime de la convention commune bénéficient au 1er juillet 1993 d'une augmentation générale de 2 % appliquée sur le salaire de référence.

Les agents employés sous contrat à durée indéterminée et rémunérés au SMIC ou au minimum conventionnel au 1er novembre 1993 percevront un complément de rémunération exceptionnel de 200 F(30,49€), versé au prorata de leur durée d'utilisation au cours de l'année 1993.

---

(\*) L'accord salarial pour l'année 1993 a été repris et complété par le BRH 1994 RH 25 du 28.04.94.

## ANNEXE

### **MODALITES D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE LA PARTIE FIXE POUR LES INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS**

L'augmentation individuelle attribuée aux ingénieurs et cadres supérieurs dépendra de l'appréciation de la maîtrise du poste par le supérieur hiérarchique et du niveau de salaire de chaque agent concerné, en fonction du tableau ci-dessous. Elle sera notifiée par écrit à l'agent.

Cette grille concerne l'ensemble des agents contractuels quelle que soit leur position dans la convention collective (I à III-c). Toutefois, des directives complémentaires seront données pour les titulaires de postes dont la classification a été validée IV-4 et plus (cadres stratégiques).

Niveau de maîtrise du poste	Salaire compris entre le mini et $1,25 \times \text{mini}$	Salaire compris entre $1,25 \text{ mini}$ et $1,5 \times \text{mini}$	Salaire supérieur à $1,5 \times \text{mini}$
Dépasse les exigences de son poste	3,5 à 6 %	2,5 à 4,5 %	1,5 à 3,5 %
Correspond bien aux exigences de son poste	2,5 à 3,5 %	1,5 à 2,5 %	1 à 2 % *
Remplit partiellement les exigences de son poste	1,5 à 2,5 %	1 à 2 % *	0 à 1 % *
Ne remplit pas les exigences de son poste ou pas encore dans le cas d'un débutant	0 %	0 %	0 %

\* Le minimum effectif ne pourra être inférieur à 1,5 % pour les positions I et II.

SIGNATURES

# ***ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 1994 (\*)***

## ***[SIGNATAIRES]***

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Monsieur Claude VIET, Directeur des Ressources Humaines, d'une part, et les organisations professionnelles représentatives désignées ci-après :

Fédération Démocratique Unifiée des Travailleurs des PTT (CFDT)

Fédération Syndicaliste des travailleurs des PTT (FO)

Fédération CFTC des PTT

Union des Syndicats des cadres CGC - PTT

d'autre part, il est convenu :

## ***ARTICLE 1 INTRODUCTION***

Le présent accord est établi conformément aux dispositions des articles L132-18 et suivants du Code du Travail.

Il se rapporte aux mesures salariales relatives à l'année 1994, auxquelles peuvent prétendre les personnels de La Poste placés sous le régime de la Convention Commune La Poste-France Télécom.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux médecins de prévention qui relèvent de dispositions spécifiques en matière de rémunération.

Les dispositions sur la part variable ne sont pas applicables aux acteurs de la vente soumis à objectifs et à ce titre percevant du commissionnement.

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

Il fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires.

---

*(\*) L'accord salarial pour 1994 a été repris et complété par le BRH 1994 RH 70 du 9.08.94 qui figure à l'art. 1 au chapitre 3 du présent recueil.*

## **ARTICLE 2**

### **CATEGORIE "INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS"**

#### ▪ part fixe :

Une enveloppe de 2,8 % en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs sera consacrée à l'augmentation de la rémunération fixe de ces personnels. Elle sera centralisée à la DRH et répartie selon les modalités suivantes :

- les ICS en position III bénéficieront d'une augmentation individuelle entre 0 et 6 % de leur rémunération fixe, en fonction du niveau d'appréciation de la maîtrise de leur poste,
- les ICS en position I et II bénéficieront d'une augmentation générale de 1,5 % de la rémunération fixe et d'une augmentation individualisée de 0 à 4,5 % en fonction de leur niveau d'appréciation de la maîtrise de leur poste.

Ces augmentations prendront effet à la date anniversaire de leur contrat de travail.

#### ▪ part variable :

Une seconde enveloppe égale à 4 % de la masse des salaires des agents contractuels "ingénieurs et cadres supérieurs" concernés par le présent accord sera répartie entre chaque grande direction afin d'attribuer à ces agents une part variable fondée sur l'appréciation des résultats rapportés aux objectifs négociés avec les intéressés.

La part variable pourra représenter de 0 à 10 % du salaire brut annuel de chaque agent.

## **ARTICLE 3**

### **CATEGORIE "AUTRES PERSONNELS"**

#### **a) Personnels des niveaux II.3, III.1, III.2, III.3**

#### ▪ part fixe :

La Poste propose que les personnels relevant de ces différentes catégories dans le régime de la convention commune bénéficient au 1er juin 1994 d'une augmentation générale de 1,8 %.

#### ▪ part variable pour les cadres et agents de maîtrise :

Une part variable fondée sur l'appréciation des résultats annuels rapportée aux objectifs négociés avec les intéressés est attribuée aux personnels cadres et agents de maîtrise.

Lorsque l'appréciation est égale à B ou E, la part variable pourra représenter de 0 à 3 % du salaire annuel brut de base pour les cadres et de 0 à 2 % pour les personnels de maîtrise.

#### **b) Personnels des niveaux I.1, I.2,3, II.1 et II.2**

La Poste propose que les personnels relevant de ces différentes catégories dans le régime de la convention commune bénéficient au 1er juin 1994 d'une augmentation générale de 1,8 %.

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

## **ARTICLE 4**

### **CALCUL DU SALAIRE GARANTI DES PERSONNELS DES CLASSES I, II ET III**

A titre transitoire, et à compter du 1er juillet 1994, le salaire garanti sera calculé :

- soit conformément à l'article 7 de l'annexe "autres personnels" de la convention commune, c'est-à-dire selon la formule suivante :

$\text{Salaire réel à l'embauche} \times \text{augmentations générales} \times \text{majorations d'ancienneté}$
---

- soit, si ce mode de calcul est plus favorable à l'agent, selon la formule suivante :

$\text{Salaire minimum conventionnel du niveau de la fonction occupée} \\ + \text{"montant - ancienneté - individuel"}$
---

Le "montant - ancienneté - individuel" d'un agent est égal à :

$\begin{aligned} &\text{Salaire réel à l'embauche} \times \text{augmentations générales} \times \text{majorations d'ancienneté} \\ &\quad - \\ &\text{Salaire réel à l'embauche} \times \text{augmentations générales} \end{aligned}$
---

Des négociations se tiendront au cours des prochains mois pour définir un nouveau système de calcul du salaire garanti.

## **ARTICLE 5**

### **CLAUSE DE FIN DE PARCOURS**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au cours du premier trimestre 1995 afin de déterminer des mesures d'ajustement éventuelles.

#### ANNEXE

### **MODALITES D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE LA PARTIE FIXE POUR LES INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS**

L'augmentation individuelle attribuée aux ingénieurs et cadres supérieurs dépendra de l'appréciation de la maîtrise du poste par le supérieur hiérarchique et du niveau de salaire de chaque agent concerné, en fonction du tableau ci-dessous. Elle sera notifiée par écrit à l'agent.

Cette grille concerne l'ensemble des agents contractuels quelle que soit leur position dans la convention collective (I à III-c). Toutefois, des directives complémentaires seront données pour les titulaires de postes dont la classification a été validée IV-4 et plus (cadres stratégiques).

Niveau de maîtrise du poste	Salaire compris entre le mini et $1,25 \times \text{mini}$	Salaire compris entre $1,25 \text{ mini}$ et $1,5 \times \text{mini}$	Salaire supérieur à $1,5 \times \text{mini}$
Dépasse les exigences de son poste	3,5 à 6 %	2,5 à 4,5 %	1,5 à 3,5 %
Correspond bien aux exigences de son poste	2,5 à 3,5 %	1,5 à 2,5 %	1 à 2 % *
Remplit partiellement les exigences de son poste	1,5 à 2,5 %	1 à 2 % *	0 à 1 % *
Ne remplit pas les exigences de son poste ou pas encore dans le cas d'un débutant	0 %	0 %	0 %

- *Le minimum effectif ne pourra être inférieur à 1,5 % pour les positions I et II.*

•  
SIGNATURES

Fait à Boulogne, le 21 juillet 1994

# ***ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 1995 (\*)***

## ***[SIGNATAIRES]***

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Monsieur Claude VIET, Directeur des Ressources Humaines, d'une part, et les organisations professionnelles représentatives désignées ci-après :

Fédération Syndicaliste des travailleurs des PTT (FO)

Fédération Démocratique Unifiée des Travailleurs des PTT (CFDT)

Fédération CFTC des PTT

Union des Syndicats des cadres CGC - PTT

d'autre part, il est convenu :

## ***ARTICLE 1 INTRODUCTION***

Le présent accord est établi conformément aux dispositions des articles L132-18 et suivants du Code du Travail.

Il se rapporte aux mesures salariales relatives à l'année 1995, auxquelles peuvent prétendre les personnels de La Poste placés sous le régime de la Convention Commune La Poste-France Télécom.

Il ne concerne pas les médecins de prévention dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1er janvier au 31 décembre 1995 sont établis en conformité avec la convention interentreprise de médecine du travail.

Les dispositions sur la part variable ne sont pas applicables aux acteurs de la vente soumis à objectifs et à ce titre percevant du commissionnement.

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

Il fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires.

---

(\*) *Le texte de l'accord salarial pour 1995 a été repris pour l'essentiel et complété par le BRH 1995 RH 53 du 24.08.95 dont les éléments figurent au chapitre 3 du présent recueil.*

## **ARTICLE 2**

### **CATEGORIE "INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS"**

#### ▪ part fixe :

Une enveloppe de 2,8 % en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs sera consacrée à l'augmentation de la rémunération fixe de ces personnels. Elle sera centralisée à la DRH et répartie selon les modalités suivantes :

- les ICS en position III, à l'exception de ceux ne remplissant pas les exigences de leur poste, bénéficieront d'une augmentation générale de 1 % de leur rémunération fixe et d'une augmentation individualisée de 0 à 4 % en fonction de leur niveau d'appréciation de la maîtrise de leur poste,
- les ICS en position I et II bénéficieront d'une augmentation générale de 1,5 % de la rémunération fixe et d'une augmentation individualisée de 0 à 3,5 % en fonction de leur niveau d'appréciation de la maîtrise de leur poste.

Ces augmentations prendront effet au 1er juillet 1995.

#### ▪ part variable :

Une part variable fondée sur l'appréciation des résultats annuels rapportée aux objectifs négociés avec les intéressés est attribuée aux contractuels "ingénieurs et cadres supérieurs".

L'enveloppe de cette part variable au titre de l'année 1995 fera l'objet d'une négociation pour l'ensemble des personnels au premier trimestre 1996.

## **ARTICLE 3**

### **CATEGORIE "AUTRES PERSONNELS"**

#### **a) Salaires de base des agents des niveaux I.1 à II.1**

En application de l'article 7 de l'annexe "autres personnels" de la convention collective, modifiée par l'avenant du 29 juin 1995, la base de calcul du niveau I.1 est fixée à 75.000 F (11 433,68€) annuels à compter du 1er juillet 1995. La base de calcul des niveaux I.2 à II.1 est fixée à 76 000 F (11 586,13€) annuels à compter du 1er juillet 1995.

#### **b) Salaires de base des agents des niveaux II.2 à III.3**

La Poste propose que les personnels relevant de ces différentes catégories dans le régime de la convention commune bénéficient au 1er juillet 1995 d'une augmentation générale de 1,7 %.

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

#### **c) Complément Poste et part variable des agents des niveaux II.3 à III.3**

##### ▪ Complément Poste

Les grilles de revalorisations de ce complément Poste applicables au 1er juillet 1995 sont :

APPRECIATION	POURCENTAGE
E/B	1,7 %
A	0 %

▪ Part variable

Une part variable fondée sur l'appréciation des résultats annuels rapportée aux objectifs négociés avec les intéressés est attribuée aux personnels cadres et agents de maîtrise.

L'enveloppe de cette part variable au titre de l'année 1995 fera l'objet d'une négociation pour l'ensemble des personnels au premier trimestre 1996.

**ARTICLE 4**  
**CLAUSE DE FIN DE PARCOURS**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au cours du premier trimestre 1996 afin de déterminer des mesures d'ajustement éventuelles.

Signatures

Fait à Boulogne, le 17 juillet 1995.

ANNEXE 1

**MODALITES D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE LA  
REMUNERATION FIXE DES INGENIEURS ET CADRES  
SUPERIEURS SOUS CONVENTION COMMUNE**

**POSITIONS I ET II**

Les ICS I et II bénéficient d'une augmentation générale de 1,5 %. A cette augmentation générale peut s'ajouter une augmentation individuelle. Au total, la revalorisation accordée aux intéressés est limitée à 5 %.

L'augmentation individuelle attribuée aux ingénieurs et cadres supérieurs dépendra de **l'appréciation de la maîtrise du poste par le supérieur hiérarchique et du niveau de salaire** de chaque agent concerné, en fonction du tableau ci-dessous.

L'augmentation de salaire sera notifiée à chaque cadre par écrit.

Elle devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé.

Niveau de maîtrise du poste	Salaire compris entre le mini conventionnel et 1,50 x mini conventionnel	Salaire compris entre 1,50 x mini conventionnel et 2 x mini conventionnel	Salaire supérieur à 2 x minimum conventionnel
Dépasse les exigences de son poste	3 à 3,5 %	2,5 à 3,5 %	2 à 3,5 %
Correspond bien aux exigences de son poste	2,5 à 3 %	2 à 3 %	2 à 2,5 %
Remplit partiellement les exigences de son poste	1,5 à 2,5 %	1,5 à 2 %	1,5 à 2 %
Ne remplit pas les exigences de son poste	0 %	0 %	0 %

## ANNEXE 2

### ***MODALITES D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE LA REMUNERATION FIXE DES INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS SOUS CONVENTION COMMUNE***

#### **POSITIONS III.A à III.C**

L'augmentation individuelle attribuée aux ingénieurs et cadres supérieurs dépendra de **l'appréciation de la maîtrise du poste par le supérieur hiérarchique et du niveau de salaire** de chaque agent concerné, en fonction du tableau ci-dessous.

L'augmentation de salaire sera notifiée à chaque cadre par écrit.

Elle devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé.

Niveau de maîtrise du poste	Salaire compris entre le minimum conventionnel et 1,50 x minimum conventionnel	Salaire compris entre 1,50 x mini conventionnel et 2 x mini conventionnel	Salaire supérieur à 2 x minimum conventionnel
Dépasse les exigences de son poste	3,5 à 4 %	2,5 à 4 %	2 à 4 %
Correspond bien aux exigences de son poste	2,5 à 3 %	1,5 à 3 %	1 à 2,5 %
Remplit partiellement les exigences de son poste	1 à 1,5 %	0,5 à 1,5 %	0,5 à 1 %
Ne remplit pas les exigences de son poste	0 %	0 %	0 %

# ***ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 1996 (\*)***

## ***[SIGNATAIRES]***

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Madame Françoise JANICHON, Directeur des Ressources Humaines, d'une part, et les organisations professionnelles représentatives désignées ci-après :

Fédération Syndicaliste des travailleurs des PTT (FO-PTT)

Fédération Démocratique Unifiée des Travailleurs des PTT (CFDT-PTT)

Fédération CFTC des PTT (CFTC-PTT)

Union des Syndicats de Cadres (CGC-PTT)

d'autre part, il est convenu,

## ***ARTICLE 1 INTRODUCTION***

Le présent accord est établi conformément aux dispositions des articles L 132-18 et suivants du Code du Travail.

Il se rapporte aux mesures salariales relatives à l'année 1996, auxquelles peuvent prétendre les personnels de La Poste placés sous le régime de la Convention Commune La Poste - France Télécom.

Il ne concerne pas les médecins de prévention dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1er janvier au 31 décembre 1996 sont établis en conformité avec la convention interentreprises de médecine du travail.

Les dispositions sur la part variable ne sont pas applicables aux acteurs de la vente soumis à objectifs et à ce titre percevant du commissionnement.

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

Il fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires.

## ***ARTICLE 2 CATEGORIE "INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS"***

### **2.1 - Part fixe**

Une enveloppe de 3,05 % en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs sera consacrée à l'augmentation de la rémunération fixe de ces personnels.

---

(\*) Cet accord salarial a été repris dans le BRH 1996 RH 63 du 12.08.96.

L'augmentation accordée se décompose en une augmentation générale de 1 % de la rémunération fixe pour tous les ICS, à l'exception de ceux ne remplissant pas les exigences de leur poste et d'une augmentation individualisée qui pourra varier de 0 à 2,5 % du salaire brut de l'intéressé, selon les modalités définies en annexe au présent accord.

Ces augmentations prendront effet au 1er mai 1996.

## **2.2 - Part variable**

Une part variable fondée sur l'appréciation des résultats annuels rapportés aux objectifs négociés avec les intéressés est attribuée aux agents contractuels "ingénieurs et cadres supérieurs".

La part variable pourra représenter de 0 à 10 % du salaire brut annuel de chaque agent.

L'enveloppe de cette part variable au titre de l'année 1995 est fixée à 3,8 % de la masse salariale des Ingénieurs et cadres supérieurs au 31/12/1995.

## **ARTICLE 3 CATEGORIE "AUTRES PERSONNELS"**

### **3.1 - Salaires de base des agents des niveaux I.1 à II.1**

Les agents relevant de ces catégories bénéficient au 1er mai 1996 d'une augmentation générale de 1,8 %.

Dans ce cadre la base de calcul du niveau I.1 est augmentée de 1,8 % à compter du 1er mai 1996 et la base de calcul des niveaux I.2 et I.3 est augmentée de 1,8 % à compter du 1er mai 1996. La base de calcul du niveau II.1 est fixée à 80 240 F (12 232,51€) à compter du 1er mai 1996.

### **3.2 - Salaires de base des agents des niveaux II.2 à III.3**

Les personnels relevant de ces différentes catégories dans le régime de la convention commune bénéficient au 1er mai 1996 d'une augmentation générale de 1,8 %.

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

### **3.3 - Complément Poste des agents des niveaux I.1 à II.2**

#### **3.31 - *Seuils de recrutement***

A compter du 1er juillet 1996, les montants annuels des seuils de recrutement pour les compléments Poste des niveaux I.1 à II.2 sont fixés comme suit :

niveau I.1	1 000 F (152,45€)
niveau I.2, I.3	5 000 F (762,25€)
niveau II.1	6 600 F (1006,17€)
niveau II.2	9 200 F (1402,54€)

#### **3.32 - *Revalorisation du complément Poste***

La revalorisation du complément Poste est déterminée en fonction de l'appréciation suivant les modalités ci-après, avec effet du 1er juillet 1996 :

Appréciation	Pourcentage de revalorisation
E et B	1,7 %
A	0 %

### **3.4 - Complément Poste et part variable des agents des niveaux II.3 à III.3**

#### **3.41 - Complément Poste**

Seuils de recrutement :

A compter du 1er juillet 1996, les montants annuels des seuils de recrutement pour les compléments Poste des niveaux II.3 à III.3 sont fixés comme suit :

niveau II.3	9 200 F (1402,54€)
niveau III.1	9 200 F (1402,54€)
niveau III.2	9 200 F (1402,54€)
niveau III.3	9 200 F (1402,54€)

Revalorisation du complément Poste

La revalorisation du complément Poste est déterminée en fonction de l'appréciation suivant les modalités ci-après, avec effet du 1er juillet 1996 :

Appréciation	Pourcentage de revalorisation
E et B	1,7 %
A	0 %

#### **3.42 - Part variable**

Une part variable fondée sur l'appréciation des résultats annuels rapportés aux objectifs négociés avec les intéressés est attribuée aux personnels cadres et agents de maîtrise.

Elle est fixée suivant les modalités ci-après, étant précisé que les pourcentages indiqués s'appliquent à la rémunération moyenne de référence (tout personnel confondu), du niveau considéré.

NIVEAU	Montants minima et maxima attribuables	Quote part par agent
ACC33	0 à 15 000 F (2286,74€)	3 700F (564,07€)
ACC32	0 à 12 000 F (1829,39€)	3 200F (487,84€)
ACC31	0 à 10 000 F (1524,49€)	3 000F (457,84€)
ACC23	0 à 8 000 F(1219,60€)	2 000F (304,90€)

### **3.5 - Garantie minimale d'augmentation de la rémunération des agents "autres personnels"**

L'augmentation minimale mensuelle garantie par les présentes mesures (salaire et complément Poste cumulés) pour chaque agent en fonction à La Poste au 1er mai 1996 représentera au moins 135 F (20,58€) bruts mensuels pour un agent à temps complet.

## **ARTICLE 4**

### **CLAUSE DE FIN DE PARCOURS**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au cours du premier trimestre 1997 afin de déterminer des mesures d'ajustement éventuelles.

## ANNEXE

### **MODALITES D'AUGMENTATIONS DE LA REMUNERATION FIXE DES INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS SOUS CONVENTION COMMUNE**

L'augmentation de la part fixe de la rémunération attribuée aux ingénieurs cadres supérieurs dépendra de **l'appréciation globale résultant du management de la performance** d'une part et **du niveau de salaire** de chaque agent concerné, d'autre part.

Elle comprend :

- ① une augmentation générale
- ② une augmentation individuelle

Les pourcentages appliqués seront déterminés, conformément au tableau ci-dessous.

Elle devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé.

① AUGMENTATION GENERALE : 1 % A L'ENSEMBLE DES ICS A L'EXCEPTION DE CEUX NE REMPLISSANT PAS LES EXIGENCES DE LEUR POSTE (APPRECIATION D)		
② AUGMENTATION INDIVIDUELLE :		
Appréciation globale	Salaire inférieur ou égal à 2 fois le salaire minimum conventionnel	Salaire supérieur à 2 fois le salaire minimum conventionnel
E	1,8 % à 2,5 %	1,75 % à 2,25 %
B	1 % à 1,8 %	1 % à 1,75 %
A	0	0
D	0	0

# **ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 1997 (\*)**

## **[SIGNATAIRES]**

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Madame Françoise JANICHON, Directeur des Ressources Humaines d'une part, et les organisations professionnelles représentatives désignées ci-après :

- . Fédération Syndicaliste des Travailleurs des PTT (FO-PTT)
- . Fédération Démocratique Unifiée des Travailleurs des PTT (CFDT-PTT)
- . Fédération CFTC des PTT (CFTC-PTT)
- . Union des Syndicats des Cadres (CGC-PTT)

d'autre part, il est convenu :

## **ARTICLE 1 INTRODUCTION**

Le présent accord est établi conformément aux dispositions des articles L132-18 et suivants du Code du Travail.

Il se rapporte aux mesures salariales relatives à l'année 1997, auxquelles peuvent prétendre les personnels de La Poste placés sous le régime de la Convention Commune La Poste-France Télécom.

Il ne concerne pas les médecins de prévention dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1er janvier au 31 décembre 1997 sont établis en conformité avec la convention interentreprises de médecine du travail.

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

Il fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires.

## **ARTICLE 2 CATEGORIE "INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS"**

### **2.1 - Principes d'augmentations de la part fixe**

Une enveloppe de 2,8 % en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs sera consacrée à l'augmentation de la rémunération fixe de ces personnels.

---

(\*) Cet accord a été repris dans le BRH 1997 RH 76 du 29.07.97.

L'augmentation accordée se décompose en une augmentation générale de 0,8 % de la rémunération fixe pour tous les ICS, à l'exception de ceux ne remplissant pas les exigences de leur poste et d'une augmentation individualisée qui pourra varier de 0 à 2,8 % du salaire brut de l'intéressé, selon les modalités définies ci-dessous.

Ces augmentations prendront effet au 1er juillet 1997.

## **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 Cadres Supérieurs dépendra de l'appréciation globale résultant du management de la performance d'une part et du niveau de salaire de chaque agent d'autre part.

Elle comprend une augmentation générale et une augmentation individuelle.

Les pourcentages appliqués seront déterminés, conformément au tableau ci-dessous.

Elle devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé.

AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES DES ICS I ET II		
Appréciation globale	Salaire inférieur ou égal à 2 fois le salaire minimum conventionnel	Salaire supérieur à 2 fois le salaire minimum conventionnel
E	2,8 % à 3,6 %	2,6 % à 3,4 %
B	1,8 % à 2,6 %	1,7 % à 2,4 %
A	0,8 %	0,8 %
D	0	0

AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES DES ICS III A à III C		
Appréciation globale	Salaire inférieur ou égal à 2 fois le salaire minimum conventionnel	Salaire supérieur à 2 fois le salaire minimum conventionnel
E	2,8 % à 3,6 %	2,6 % à 3,4 %
B	1,8 % à 2,6 %	1,7 % à 2,4 %
A	0,8 %	0,8 %
D	0	0

## **ARTICLE 3**

### **CATEGORIE "AUTRES PERSONNELS" (1)**

#### **3.1 - Salaires minimums des agents des niveaux I.1 à II.1**

Dans l'attente d'une éventuelle revalorisation des minimums conventionnels La Poste - France Télécom, La Poste garantit, à compter du 1er juillet 1997, un salaire minimum, revalorisé par rapport aux minimums conventionnels fixés par l'avenant du 10 juillet 1996, de 4,2 % pour les ACC11, de 4 % pour les ACC12 et de 3,5 % pour les ACC21.

#### **3.2 - Salaires de base des agents des niveaux I.1 à II.1**

Au 1er juillet 1997, les agents relevant de ces catégories bénéficient d'une augmentation générale de 3,5 % pour les ACC11, 3 % pour les ACC12 et de 3 % pour les ACC21.

Dans ce cadre, la base de calcul du niveau I.1 est augmentée de 3,5 %, celle des niveaux I.2 et I.3 de 3 % et celle du niveau II.1 est augmentée de 3 % à compter du 1er juillet 1997.

### **3.3 - Salaires de base des agents des niveaux II.2 à III.3**

Les personnels relevant de ces différentes catégories dans le régime de la convention commune bénéficient au 1er juillet 1997 d'une augmentation générale de 2 % pour les ACC22, 1,7 % pour les ACC23 et de 1,5 % pour les ACC31 à ACC33. Cette augmentation générale s'applique au personnel présent à la date d'effet .

### **3.3 - Complément Poste des agents des niveaux I.1 à II.2**

#### ***3.31 - Seuils de recrutement***

A compter du 1er juillet 1997, les montant annuels des seuils de recrutement pour les compléments Poste des niveaux I.1 à II.2 sont fixés comme suit :

Niveau I.1	1 200F (182,94€)
Niveaux I.2, I.3	5 250F (800,36€)
Niveau II.1	6 900F (1051,90€)
Niveau II.2	9 360F (1426,93€)

#### ***3.32 - Revalorisation du complément Poste***

La revalorisation du complément Poste est déterminée en fonction de l'appréciation suivant les modalités ci-après, avec effet du 1er juillet 1997 :

Appréciation	Pourcentage de revalorisation
E et B	1,4 %
A	0

### **3.4 - Complément Poste des agents des niveaux II.3 à III.3**

#### ***3.41 - Complément Poste***

Seuils de recrutement :

A compter du 1er juillet 1997, les montants annuels des seuils de recrutement pour les compléments Poste des niveaux II.3 à III.3 sont fixés comme suit :

Niveau II.3	9 360F (1426,93€)
Niveau III.1	9 360F (1426,93€)
Niveau III.2	9 360F (1426,93€)
Niveau III.3	9 360F (1426,93€)

Revalorisation du complément Poste :

La revalorisation du complément Poste est déterminée en fonction de l'appréciation suivant les modalités ci-après, avec effet au 1er juillet 1997.

Appréciation	Pourcentage de revalorisation
E et B	1,4 %
A	0

---

(1) Le texte figurant ci-après reprend intégralement le texte de l'accord salarial dans sa présentation et dans sa formulation.

## **ARTICLE 4**

### **CLAUSE DE REVOYURE**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à l'automne 1997 afin de déterminer d'éventuelles mesures d'ajustement.

Annexe à l'Accord Salarial du 9 juillet 1997 (\*)

### **[SIGNATAIRES]**

En annexe à l'accord salarial signé le 9 juillet, entre La Poste représentée par Madame Françoise JANICHON, Directeur des Ressources Humaines, d'une part, et les organisations professionnelles représentatives désignées ci-après :

- . Fédération Syndicaliste des Travailleurs des PTT (FO-PTT)
- . Fédération Démocratique Unifiée des Travailleurs des PTT (CFDT-PTT)
- . Fédération CFTC des PTT (CFTC-PTT)
- . Union des Syndicats des Cadres (CGC-PTT)

d'autre part, les parties signataires conviennent :

## **ARTICLE 1**

### **INTRODUCTION**

La présente annexe à l'accord du 9 juillet 1997 est établie conformément aux dispositions des articles L 132-18 et suivant du Code du Travail.

Cette annexe vise à compléter les mesures salariales relatives à l'année 1997, auxquelles peuvent prétendre les personnels de La Poste placés sous le régime de la Convention Commune La Poste-France Télécom.

Elle fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires.

## **ARTICLE 2**

### **REVALORISATION DES SALAIRES MINIMUMS**

Pour les personnels des niveaux ACC22 à ICS III C, La Poste garantit, à compter du 1er juillet 1997, un salaire minimum revalorisé par rapport aux minimums conventionnels fixés par l'avenant du 10 juillet 1996 à La Convention Commune La Poste-France Télécom.

---

(\*) Ce texte a été repris dans le BRH 1998 RH 1 du 16.01.98.

- Catégorie "Autres personnels" :

Niveaux	Nouveaux salaires minimums
ACC 22	84 840F (12 933,78€)
ACC 23	90 800F (13 842,38€)
ACC 31	98 020 (14 943,06€)
ACC 32	106 600F (16 251,07€)
ACC 33	114 000F (17 379,19€)

- Catégorie "Ingénieurs et Cadres Supérieurs " :

Niveaux	Nouveaux salaires minimums
ICS I	149 020F (22 717,96€)
ICS II	173 650F (26 472,78€)
ICS III A	202 640F (30 892,27€)
ICS III B	270 190F (41 190,20€)
ICS III C	355 800 F (54 241,37€)

### **ARTICLE 3**

#### **COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE**

Un complément pour charges de famille est attribué à compter du 1er juillet 1997 aux taux suivants :

- 450 F/ (68,61€) mois pour 2 enfants,
- 1 125 F/ (171,51€) mois pour 3 enfants,
- 789 F (120,29€) /mois par enfant au-delà du troisième

Fait à Boulogne, le 16 décembre 1997

# **ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 1998 <sup>(\*)</sup>**

## **[Signataires]**

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Monsieur Georges LEFEBVRE, Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales, d'une part, et les organisations professionnelles représentatives désignées ci-après :

Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Travailleurs des Postes et des Télécommunications  
Fédération Démocratique Unifiée des Travailleurs des Postes et des Télécoms (CFDT- P et T)  
Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications  
Union des Syndicats de Cadres (CGC-PTT)

d'autre part, il est convenu :

## **ARTICLE 1 INTRODUCTION**

Le présent accord est établi conformément aux dispositions des articles L132-18 et suivants du Code du Travail.

Il se rapporte aux mesures salariales relatives à l'année 1998, auxquelles peuvent prétendre les personnels de La Poste placés sous le régime de la Convention Commune La Poste-France Télécom.

Il ne concerne pas :

- les médecins de prévention dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1er janvier au 31 décembre 1998 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 quatre articles permettant de traiter les dispositions générales et spécifiques applicables à l'ensemble des personnels concernés, selon les critères précisés ci-dessus.

Il fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires.

## **ARTICLE 2 CATEGORIE "INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS"**

### **2.1 - Principes d'augmentations de la part fixe**

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

---

<sup>(\*)</sup> L'accord salarial pour l'année 1998 a été repris dans le BRH 1998 RH 37 du 23 juillet 1998.

L'augmentation accordée se décompose en une augmentation générale de 1 % 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 individualisée qui pourra varier de 0 à 2,7 % du niveau médian du champs de normalité de la rémunération du niveau de la fonction occupée par l'intéressé, selon les modalités définies ci-dessous.

Ces augmentations prendront effet au 1er juillet 1998. Elles s'appliquent au personnel présent à la date d'effet.

## **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 Cadres Supérieurs dépendra de l'appréciation globale résultant du management de la performance d'une part et du niveau de salaire de chaque agent d'autre part.

Elle comprend une augmentation générale et une augmentation individuelle.

Les pourcentages appliqués seront déterminés, conformément au tableau ci-dessous.

Ils seront appliqués au montant du niveau médian du champ de normalité de rémunération pour le niveau de fonction occupé par l'intéressé.

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

AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES DES ICS I, DES ICS II et des ICS III A NON STRATEGIQUES		
Appréciation	Salaire inférieur ou égal au médian du champ de normalité de la rémunération pour le niveau de fonction occupé par l'agent	Salaire supérieur au médian du champ de normalité de la rémunération pour le niveau de fonction occupé par l'agent
E	2,8 % à 3,7 %	2,2 % à 3,3 %
B	1,7 % à 2,8 %	1,3 % à 2,2 %
A	1 %	1 %
D	0	0

## **ARTICLE 3**

### **CATEGORIE "AUTRES PERSONNELS"**

#### **3.1 - Salaires de base des agents des niveaux I.1 à II.1**

Au 1er juillet 1998, les agents relevant de ces catégories bénéficient d'une augmentation générale de 1,8 % pour les ACC11, 1,5 % pour les ACC12 et 1,4 % pour les ACC21. Cette augmentation générale s'applique au personnel présent à la date d'effet.

Dans ce cadre, la base de calcul du niveau I.1 est augmentée de 1,8 %, celle des niveaux I.2 et I.3 de 1,5 % et celle du niveau II.1 est augmentée de 1,4 % à compter du 1er juillet 1998.

### **3.2 - Salaires de base des agents des niveaux II.2 à III.3**

Les personnels relevant de ces différentes catégories dans le régime de la convention commune bénéficient au 1er juillet 1998 d'une augmentation générale de 1,3 % pour les ACC22 et de 1,2 % pour les ACC23 à ACC33. Cette augmentation générale s'applique au personnel présent à la date d'effet.

### **3.3 - Salaire garanti des agents ACC11, ACC12 et ACC21 ayant de 2 ans à 6 ans d'ancienneté**

Les salaires garantis des personnels contractuels de niveau ACC11, ACC12 et ACC21 ayant de 2 ans à 6 ans d'ancienneté, seront calculés en appliquant une majoration d'ancienneté :

- de 4,5 % au bout de 2 ans d'ancienneté.
- de 6 % au bout de 3 ans d'ancienneté.

Ce pourcentage qui s'applique dans les conditions définies à l'article 7 de l'annexe "autres personnels" de la Convention Commune La Poste France Télécom, se substitue, pour l'ancienneté indiquée, à celui précisé audit article à compter du 1er juillet 1998.

### **3.4 - Complément Poste des agents des niveaux I.1 à II.2**

#### ***3.4.1 - Seuils de recrutement***

A compter du 1er juillet 1998, les montants annuels des seuils de recrutement pour les compléments Poste des niveaux I.1 à II.2 sont fixés comme suit :

Niveau I.1	1 500F (228,68€)
Niveaux I.2, I.3	5 400F (823,23€)
Niveau II.1	7 020F (1 070,20€)
Niveau II.2	9 460F (1 442,17€)

#### ***3.4.2 - Revalorisation du complément Poste***

La revalorisation du complément Poste est déterminée en fonction de l'appréciation suivant les modalités ci-après, avec effet du 1er juillet 1998 :

Appréciation	Pourcentage de revalorisation
E et B	1,2 %
A	0

### **3.5 - Complément Poste des agents des niveaux II.3 à III.3**

#### ***3.5.1 - Complément Poste***

Seuils de recrutement :

A compter du 1er juillet 1998, les montants annuels des seuils de recrutement pour les compléments Poste des niveaux II.3 à III.3 sont fixés comme suit :

Niveau II.3	9 460F (1 442,17€)
Niveau III.1	9 460F (1 442,17€)
Niveau III.2	9 460F (1 442,17€)
Niveau III.3	9 460F (1 442,17€)

Revalorisation du complément Poste :

La revalorisation du complément Poste est déterminée en fonction de l'appréciation suivant les modalités ci-après, avec effet au 1er juillet 1998.

Appréciation	Pourcentage de revalorisation
E et B	1,2 %
A	0

#### ***ARTICLE 4***

##### ***CLAUSE DE REVOYURE***

Les parties signataires conviennent de se rencontrer en décembre 1998 afin de tirer le bilan du présent accord, s'agissant notamment de la partie salariale.

La Poste proposera en décembre 1998 une négociation aux organisations syndicales signataires du présent accord, pour examiner, en fonction du contexte économique, de la situation de l'entreprise et des dispositions applicables au complément Poste des autres personnels, le niveau et les règles d'évolution du complément Poste des agents contractuels relevant de la convention commune La Poste / France Télécom.

# **ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 1999 \***

## **[SIGNATAIRES]**

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Monsieur Georges LEFEBVRE, Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales, d'une part, et les organisations professionnelles représentatives désignées ci-après :

Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Travailleurs des Postes et des Télécommunications (FO),

Fédération Démocratique Unifiée des Travailleurs des Postes et des Télécommunications (CFDT P et T),

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

Union des Syndicats des Cadres CFE-CGC de La Poste et de France Télécom (CGC-PTT), pour les catégories de personnels qu'elle représente

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 132-18 et suivants du Code du Travail.

Il se rapporte aux mesures salariales relatives à l'année 1999, auxquelles peuvent prétendre les personnels de La Poste placés sous le régime de la Convention Commune La Poste-France Télécom.

Il ne concerne pas :

- les médecins de prévention dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1er janvier au 31 décembre 1999 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 quatre articles permettant de traiter les dispositions générales et spécifiques applicables à l'ensemble des personnels concernés, selon les critères précisés ci-dessus.

Il fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires.

La mise en oeuvre du présent accord s'entend nonobstant les conséquences salariales, pour les agents à temps partiel, de la mise en oeuvre de l'accord cadre signé le 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste.

---

\* Cet accord salarial a été repris dans le BRH 1999 RH 52 du 09.08.99

Celui-ci aura pour effet une augmentation des salaires de base horaire de 11,43 % par rapport à la situation antérieure dès la mise en oeuvre des 35 H dans les services et au plus tard le 1er janvier 2000.

La rémunération de ces agents prendra en compte les dispositions de la 2ème loi sur les 35 heures.

## **ARTICLE 2**

### **CATEGORIE « INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS »**

#### **2.1 - Principes d'augmentation de la part fixe**

Une enveloppe de 2,1 % en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs occupant des fonctions de niveau IV-1, IV-2 et IV-3 sera consacrée 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 IV-1, IV-2 et IV-3, à l'exception de ceux ne remplissant pas les exigences de leur poste et d'une augmentation individualisée qui pourra varier de 0 à 4,4 % du niveau médian du champs de normalité de la rémunération du niveau de la fonction occupée par l'intéressé, en vigueur au 30 juin 1999, selon les modalités définies ci-dessous.

Ces augmentations prendront effet au 1er juillet 1999. 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 oeuvre 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.

#### **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 - Cadres Supérieurs dépendra de l'appréciation globale résultant du management de la performance d'une part et du niveau de salaire de chaque agent d'autre part.

Elle comprend une augmentation générale et une augmentation individuelle.

Les pourcentages appliqués seront déterminés conformément au tableau ci-dessous.

Ils seront appliqués au montant du niveau médian du champ de normalité de rémunération pour le niveau de fonction occupé par l'intéressé.

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

AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES DES ICS I, DES ICS II ET DES ICS IIIA NON STRATEGIQUES		
Appréciation	Salaire inférieur ou égal au médian du champ de normalité de la rémunération pour le niveau de fonction occupé par l'agent	Salaire supérieur au médian du champ de normalité de la rémunération pour le niveau de fonction occupé par l'agent
E	2,5 à 5 %	1,9 à 3,5 %
B	1,4 à 3,5 %	1,0 à 2,2 %
A	0,6 %	0,6 %
D	0	0

### **ARTICLE 3**

#### **CATEGORIE « AUTRES PERSONNELS »**

##### **3.1 - Salaires de base des agents des niveaux I.1 à II.1**

Au 1er juillet 1999, les agents relevant de ces catégories bénéficient d'une augmentation générale de 1,1% pour les ACC 11, de 0,9% pour les ACC 12 et de 0,8% pour les ACC 21. Cette augmentation générale s'applique au personnel présent à la date d'effet.

Dans ce cadre, la base de calcul du niveau I.1 sera augmentée de 1,1 % à compter du 1er juillet 1999. A la même date, la base de calcul des niveaux I.2-I.3 sera augmentée de 0,9 % et celle du niveau II.1 de 0,8 %.

##### **3.2 - Salaires de base des agents des niveaux II.2 à III.3**

Les personnels relevant de ces différentes catégories dans le régime de la convention commune bénéficient au 1er juillet 1999 d'une augmentation générale de 0,7 % pour les ACC 22 à ACC 33. Cette augmentation générale s'applique au personnel présent à la date d'effet.

##### **3.3 - Seuils de recrutement du Complément Poste des agents des niveaux I.1 à III.3**

A compter du 1er juillet 1999, les montants annuels des seuils de recrutement pour les compléments Poste des niveaux I.1 à III.3 sont fixés comme suit :

Niveau I.1	2 000F (304,90€)
Niveaux I.2, I.3	5 600F (853,72€)
Niveau II.1	7 160F 1 091,54€)
Niveau II.2 à III.3	9 560F (1 442,17€)

Cette évolution s'inscrit dans le cadre des discussions avec les organisations syndicales sur l'évolution du complément Poste telle qu'elle est prévue à l'article 5.3 de l'accord cadre du 17 février 1999 sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste.

### **ARTICLE 4**

#### **CLAUSE DE REVOYURE**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au cours du 1er trimestre 2000 pour tirer le bilan du présent accord.

# ***ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 2000***

## ***[SIGNATAIRES]***

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Monsieur Georges LEFEBVRE, Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales, d'une part,  
et les organisations professionnelles représentatives désignées ci-après :

- Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Travailleurs des Postes et des Télécommunications (FO),
- Fédération Unifiée CFDT des Postes et des Télécommunications (FUPT – CFDT),
- Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC – P/T),
- Union des Syndicats des Cadres CFE – CGC de La Poste et de France Télécom (CGC – PTT), pour les catégories de personnels qu'elle représente.

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 132-18 et suivants du Code du Travail.

Il se rapporte aux mesures salariales relatives à l'année 2000, auxquelles peuvent prétendre les personnels de La Poste placés sous le régime de la Convention Commune La Poste – France Télécom.

Il ne concerne pas :

- les médecins de prévention dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1er janvier au 31 décembre 2000 sont établis en conformité avec la convention interentreprise de médecine du travail,
- les cadres stratégiques qui font l'objet de dispositions spécifiques prises par la Direction de la Gestion des Cadres Dirigeants et Stratégiques.

Il comporte quatre articles permettant de traiter les dispositions générales dont les organisations syndicales sont informées.

Il fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires.

## ***ARTICLE 2 : CATEGORIE « INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS »***

### **2.1 – Principes d'augmentation de la part fixe**

Une enveloppe de 2,1 % 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 7,2 % de la rémunération fixe de l'intéressé au 30 juin 2000, selon les modalités définies ci-dessous.

Ces augmentations prendront effet au 1er juillet 2000. 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 oeuvre 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 présence éventuelle dans ces quartiers des agents concernés.

## **2.2 - Modalités d'augmentation de la rémunération fixe**

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 le 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.

<b>AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES DES ICS I, DES ICS II ET DES ICS III NON STRATEGIQUES</b>			
<b>Appréciation globale</b>	<b>Intervalle 1</b>	<b>Intervalle 2</b>	<b>Intervalle 3</b>
E	2,5 à 8 %	1,9 à 4 %	1,5 à 3 %
B	2 à 5 %	1,6 à 3 %	1 à 2,3 %
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 rémunération fixe devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé.

### **ARTICLE 3 : CATEGORIE « AUTRES PERSONNELS »**

#### **3.1 - Salaires de base des agents des niveaux I.1 à II.1**

Les agents relevant de ces catégories bénéficient au 1er juillet 2000 d'une augmentation générale de 1,45% pour les ACC11, de 1,3 % pour les ACC12 et de 1,1 % pour les ACC21.

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

Dans ce cadre la base de calcul du niveau I.1 est augmentée de 1,45 % à compter du 1er juillet 2000. A la même date, la base de calcul des niveaux I.2 -I.3 est augmentée de 1,3 % et celle du niveau II.1 de 1,1 %.

#### **3.2 - Salaires de base des agents des niveaux II.2 à III.3**

Les personnels relevant de ces différentes catégories dans le régime de la convention commune bénéficient au 1er juillet 2000 d'une augmentation générale de 1 % pour les ACC22 à ACC33.

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

#### **3.3 - Complément Poste des agents des niveaux I.1 à III.3**

A compter du 1er juillet 2000 les montants annuels des seuils de recrutement pour les compléments Poste des niveaux I.1 à III.3 sont fixés comme suit :

Niveaux I.1	3 000 F (457,35€)
Niveaux I.2, I.3	6 150 F (937,57€)
Niveau II.1	7 550 F (1 151,00€)
Niveau II.2 à III.3	9 700 F (1 478,76€)

Cette évolution du complément Poste intègre d'une part les engagements pris suite à l'accord cadre du 17 février 1999<sup>1</sup> sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste et d'autre part les mesures supplémentaires au titre de l'année 2000.

En référence aux dispositions de l'accord salarial de 1998, les accords salariaux ont permis d'engager depuis 1999 un processus de convergence des seuils de recrutement des compléments Poste des agents contractuels, en particulier pour ceux occupant des fonctions de classe I et II, avec celui des fonctionnaires de même niveau.

Prenant acte de cette évolution, les parties au présent accord conviennent de poursuivre ce processus pendant les trois prochaines années, 2001, 2002, 2003, à un rythme d'augmentation annuel qui ne pourra être inférieur en montant à celui réalisé en moyenne annuelle sur les deux années 1999 et 2000. Les modalités de la réalisation de cet engagement seront négociées chaque année dans le cadre de l'accord salarial, en considération de la situation économique.

---

<sup>1</sup> Il s'agit de l'accord sur l'ARTT

#### ***ARTICLE 4 : CLAUSE DE REVOYURE***

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2001 pour tirer le bilan du présent accord.

#### **SIGNATURES**

Fait à Boulogne Billancourt, le 7 juillet 2000.

# ***ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 2001***

## ***[SIGNATAIRES]***

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Monsieur Georges LEFEBVRE, Directeur Général Adjoint, Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales, d'une part,

et les organisations professionnelles représentatives désignées ci-après :

- Fédération Syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Postes et des Télécommunications ;
- Fédération Unifiée CFDT des Postes et des Télécommunications (FUPT – CFDT) ;
- Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC – P/T) ;
- Union des Syndicats des Cadres CFE – CGC de La Poste et de France Télécom (CGC – PTT) ; pour les catégories de personnel qu'elle représente ;

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 132-18 et suivants du Code du Travail.

Il se rapporte aux mesures salariales relatives à l'année 2001, auxquelles peuvent prétendre les personnels de La Poste placés sous le régime de la Convention Commune La Poste France Télécom.

Il ne concerne pas :

- les médecins de prévention dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1er janvier au 31 décembre 2000 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 4 articles permettant de traiter les dispositions générales et spécifiques applicables à l'ensemble des personnels concernés, selon les critères précisés ci-dessus.

Il fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires.

## ***ARTICLE 2 : CATEGORIE “ INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS ”***

### ***2.1 - Principes d'augmentation de la part fixe***

Une enveloppe de 2,9 % 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 1er juillet 2001. 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 oeuvre 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.

### ***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 - 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.

<b>AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES DES ICS I, DES ICS II ET DES ICS IIIA NON-STRATEGIQUES</b>			
Appréciation	Intervalle 1	Intervalle 2	Intervalle 3
E	3 à 10 %	2 à 5%	1,7 à 3,5%
B	2,5 à 6 %	1,7 à 3,5%	1,0 à 2,6 %
A <sup>2</sup>	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.

### ***ARTICLE 3 : CATEGORIE “ AUTRES PERSONNELS ”***

#### ***3.1 - Salaires de base des agents des niveaux I.1 à II.1 :***

##### **Augmentations générales**

Au 1er juillet 2001, les agents relevant de ces catégories bénéficient d'une augmentation générale de 1,8% pour les ACC 11, de 1,8% pour les ACC 12 et de 1,7% pour les ACC 21. Cette augmentation générale s'applique au personnel présent à la date d'effet.

Dans ce cadre, la base de calcul du niveau I.1 sera augmentée de 1,8 % à compter du 1er juillet 2001. A la même date, la base de calcul des niveaux I.2-I.3 sera augmentée de 1,8 % et celle du niveau II.1 de 1,7 %.

##### **salaires garantis des agents des niveaux I.1, I.2, I.3, et II.1**

Les salaires garantis des agents des niveaux I.1, I.2, I.3, et II.1 seront calculés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001 en appliquant la majoration d'ancienneté selon les coefficients suivants :

	Coefficient
niveau I.1 au bout de 2 ans d'ancienneté	5,0%
niveaux I.2, I.3 au bout de 2 ans d'ancienneté	5,5%
niveaux I.2, I.3 au bout de 3 ans d'ancienneté	6,5%
niveau II.1, au bout de 2 ans d'ancienneté	5,5%
niveau II.1 au bout de 3 ans d'ancienneté	6,5%

Ces pourcentages qui s'appliquent dans les conditions définies à l'article 7 de l'annexe « autres personnels » de la convention commune, se substituent, dans les cas indiqués, à ceux précisés au dit article à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001.

### **3.2 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 1er juillet 2001 d'une augmentation générale de 1,5 % pour les niveaux II.2 et II.3. Cette augmentation générale s'applique au personnel présent à la date d'effet.

### **3.3 - 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 1er juillet 2001 d'une augmentation générale de 1%. Cette augmentation générale s'applique au personnel présent à la date d'effet.

#### **Augmentations individuelles**

Les personnels des niveaux III.1 à III.3 peuvent bénéficier d'augmentations individuelles, dans le cadre d'une enveloppe de 1% 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. Ils seront appliqués au salaire réel de l'intéressé.

Appréciation	
E	De 0,5 à 4,0%
B	De 0% à 2,0%
A	0%
D	0%

L'augmentation individuelle est distincte de la majoration à l'ancienneté, à la quelle elle s'ajoute le cas échéant si une majoration à l'ancienneté intervient également l'année considérée

Il est précisé que les agents contractuels accédant à la classe III par application de la réforme des cadres professionnels pourront bénéficier d'augmentations individuelles au titre de 2001.

### **3.4 Application des dispositions résultant du bilan de l'année 2000 : montant complémentaire au complément Poste au titre de l'année 2000**

Au titre du bilan de la gestion salariale de l'année 2000, établi avec les organisations syndicales signataires de l'accord du 7 juillet 2000 lors de la réunion du 4 mai 2001, un montant complémentaire au complément Poste sera attribué, au titre de l'année 2000, à tous les personnels relevant de l'annexe "autres personnels" (niveaux I.1 à III.3).

Le versement sera effectué au prorata de l'activité de l'année 2000, pour un montant de 45 euros (295,18 francs) pour une activité à temps plein et aura lieu en août 2001.

### **3.5 - Seuils de recrutement du Complément Poste des agents des niveaux I.1 à II.1 : modalités de paiement, montant pour 2001 et principes d'évolution pluri annuelle**

A partir de 2001, les compléments Poste des agents contractuels sous contrats à durée indéterminée (CDI ou CDII) des niveaux I.1 à II.1 comporteront une partie payée mensuellement et une partie payée semestriellement (complément bi annuel).

Les droits sont réglés chaque mois pour la partie mensuelle et en octobre 2001 (en raison du passage à l'euro) pour la partie bi annuelle au titre de l'activité du premier semestre 2001, puis en février 2002 pour la partie bi annuelle au titre de l'activité du second semestre 2001. A partir de 2002, les droits seront réglés respectivement en septembre pour les droits du premier semestre de l'année et en février de l'année suivante pour les droits du second semestre de l'année.

Au titre de 2001, 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 septembre 2001	francs	250	512,5	629,17
	euros	38,12	78,14	95,92
Montant du complément bi annuel au titre du premier semestre 2001 (payé en octobre 2001)	francs	600	600	600
	euros	91,47	91,47	91,47
Montants mensuels d'octobre à décembre 2001	francs	250	437,5	529,2
	euros	38,12	66,7	80,68
Montant du complément bi annuel au titre du second semestre 2001 (payé en février 2002)	francs	900	900	900
	euros	137,21	137,21	137,21

Le paiement du complément Poste continuera de s'effectuer mensuellement pour les agents sous contrat à durée déterminée, les montants mensuels à compter de juillet 2001 étant les suivants :

	I.1	I.2,I.3	II.1
FRANCS	400	625	729,2
EUROS	60,98	95,28	111,17

Evolution pluri annuelle

Il est convenu que fin 2003 les compléments Poste des agents contractuels des niveaux I.2, I.3, et II.1 seront égaux aux montants des compléments Poste des fonctionnaires de même niveau. Une mesure exceptionnelle permettra de porter le versement bi annuel effectué au 2<sup>ème</sup> semestre 2003 au niveau de celui effectué pour les fonctionnaires à cette même date. S'agissant des agents contractuels de niveau I.1, le processus de convergence est également confirmé, avec l'engagement d'un montant de complément Poste atteignant 4900 F (747 euros) au titre de 2002, montant composé de versements mensuels de 250 F au cours de l'année 2002 et de versements bi annuels respectivement de 900 F en septembre 2002 et de 1000 F en février 2003.

\* \*

Il est précisé que les montants indiqués au présent paragraphe 3.4 intègrent la consolidation de la mesure complémentaire au titre de 2000, conformément au principe de pérennisation de cette mesure indiqué lors de la réunion de bilan du 4 mai dernier.

### **3.6 - Seuils de recrutement des compléments Poste des niveaux II.2 à III.3 :**

Les seuils de recrutement des compléments Poste des niveaux II.2 à III.3 sont portés au montant annuel de 10095 F (1539 euros) à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001, cette mesure intégrant la consolidation de la mesure au titre du bilan 2000.

## **ARTICLE 4 : CLAUSE DE BILAN**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au cours du 1er trimestre 2002 pour tirer le bilan du présent accord.

## ***ANNEE 2002***

*Aucun accord salarial n'a été signé en 2002.*

*Des mesures salariales ont cependant été décidées unilatéralement par La Poste.*

*Elles figurent dans la quatrième partie du présent Recueil.*

# ***ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 2003***

## ***[SIGNATAIRES]***

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Monsieur Georges LEFEBVRE, Directeur Général, Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales, d'une part,

et les organisations professionnelles représentatives désignées ci-après :

- Fédération Unifiée CFDT des Postes et des Télécommunications (FUPT – CFDT) ;
- Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC – P/T) ;
- Union des Syndicats des Cadres CFE – CGC de La Poste et de France Télécom (CGC – PTT) ;  
pour les catégories de personnel qu'elle représente ;
- 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 132-18 et suivants 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 1er janvier au 31 décembre 2004 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 4 articles permettant de traiter les dispositions générales et spécifiques applicables à l'ensemble des personnels concernés, selon les critères précisés ci-dessus.

Il fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires

## **ARTICLE 2 : CATEGORIE “ INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS**

### **2.1. Principes d'augmentation de la part fixe**

Une enveloppe de 2,7 % 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 8,7 % de la rémunération fixe de l'intéressé, selon les modalités définies ci-dessous.

Ces augmentations prendront effet au 1er juillet 2004. 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 oeuvre 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.

### **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 - 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.

<b>AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES DES ICS I, DES ICS II ET DES ICS IIIA NON-STRATEGIQUES</b>			
Appréciation	Intervalle 1	Intervalle 2	Intervalle 3
E	2,5 à 9,5 %	2 à 4,7 %	1,7 à 3,4 %
B	2 à 7,5 %	1,7 à 3,7 %	1,3 à 2,4 %
A <sup>3</sup>	0,8 %	0,8 %	0,8 %
D	0	0	0

<sup>1</sup>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.

### **ARTICLE 3 : CATEGORIE “ AUTRES PERSONNELS ”**

#### **3.1. Salaires de base des agents des niveaux I.1 à II.1 :**

##### **Augmentations générales**

Au 1er juillet 2003, les agents relevant du niveau I.1 bénéficient d'une augmentation générale de 1,8%, les agents relevant des niveaux I.2 et I.3 bénéficient d'une augmentation générale de 1,7%, les agents relevant du niveau II.1 bénéficient d'une augmentation générale de 1,6%. Cette augmentation générale s'applique au personnel présent à la date d'effet.

Dans ce cadre, la base de calcul des niveaux I.1 à II.1 sera augmentée de 1,8 % pour le niveau I.1, 1,7% pour les niveaux I.2 et I.3 et 1,6% pour le niveau II.1 à compter du 1er juillet 2003.

##### ▪ Salaires garantis des niveaux I.1 à II.1

Les salaires garantis des agents des niveaux I.1 à II.1 seront calculés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2003 en appliquant la majoration à l'ancienneté selon les coefficients suivants:

	Coefficient
Niveau I.1 au bout de 2 ans d'ancienneté	6%
Niveau I.1 au bout de 3 ans d'ancienneté	7%
Niveaux I.2 à II.1 au bout de 2 ans d'ancienneté	6,5%
Niveaux I.2 à II.1 au bout de 3 ans d'ancienneté	7,5%
Niveaux I.2 à II.1 au bout de 6 ans d'ancienneté	9%

### **3.2. 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 1er juillet 2003 d'une augmentation générale de 1,5 % pour le niveau II.2 et de 1,4% pour le niveau II.3. Cette augmentation générale s'applique au personnel présent à la date d'effet.

### **3.3. Salaire garanti des agents du niveau II.2 au bout de 2 ans d'ancienneté:**

Le salaire garanti des agents du niveau II.2 au bout de 2ans d'ancienneté ne pourra être inférieur à 14.572€annuel.

### **3.4. 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 1er juillet 2003 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 1,8% 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 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	1,7% à 6,0%	1,3% à 4,0%	1,0% à 2,2%
B	1,4% à 3,7%	1,1% à 2,5%	0,7% à 1,5%
A	0,0%	0,0%	0,0%
D	0,0%	0,0%	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.

Ces augmentations prendront effet au 1er juillet 2003. Elles s'appliquent au personnel présent à la date d'effet.

Les agents notés A (autres que les débutants) ou D bénéficieront d'augmentations à l'ancienneté 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.

Nota : Les parties signataires prennent bonne note qu'en application de la convention commune, tous les agents de niveaux III.1 à III.3 continuent de bénéficier de l'évolution automatique de leur salaire garanti (salaire de référence majoré des augmentations à l'ancienneté prévues dans la convention commune).

Par conséquent, le salaire réel des intéressés résultant de l'application d'augmentations individuelles globales sera au minimum équivalent au salaire garanti calculé par application de la convention commune.

**3.5. Seuils de recrutement du Complément Poste des agents des niveaux I.1 à II.1 : modalités de paiement et montants pour 2003**

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 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.

Au titre de la période couverte par le présent accord, 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 2003	euros	38,12	53,74	59,60	65,43
Montants mensuels de septembre 2003 à décembre 2003	euros	38,12	44,60	50,40	56,29
Montants mensuels de janvier 2004 à juin 2004	euros	38,12	50,70	56,54	62,38
Montant du complément bi annuel au titre du second semestre 2003 (payé en février 2004)	euros	152,45	343,02	343,02	343,02
Montant du complément bi annuel au titre du premier semestre 2004 (payé en septembre 2004)	euros	152,45	343,02	343,02	343,02

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

EUROS	I.1	I.2	I.3	II.1
De juillet 2003 à décembre 2003	63,53	104,82	110,66	116,50
De janvier 2004 à juin 2004	63,53	107,87	113,71	119,60

**Mesure exceptionnelle**

Conformément à l'engagement conclu dans l'accord salarial du 10 juillet 2001 selon lequel, fin 2003, les compléments Poste des agents contractuels des niveaux I.2, I.3, et II.1 seront égaux aux montants des compléments Poste des fonctionnaires de même niveau, une mesure exceptionnelle de 38,12€ permet de porter le versement bi annuel effectué au 2<sup>ème</sup> semestre 2003 (payé en septembre 2003) au niveau de celui effectué pour les fonctionnaires à cette même date, soit pour un agent à temps complet le versement en septembre 2003 de 343,02 €

### **3.6. 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 1,4%.

### **3.7. Le gain minimal à la promotion**

Le gain minimal à la promotion fixé à 65€ mensuel lors de l'avenant du 9 juillet 2002 est revalorisé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2003 de la manière suivante:

	en € mensuel
vers le I.2	65
vers le I.3	70
vers le II.1	80
vers le II.2	80
vers le II.3	80
vers le III.1	90
vers le III.2	100
vers le III.3	100
vers le IV.1	100

## ***ARTICLE 4 : CLAUSE DE BILAN***

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au cours du 1er trimestre 2004 pour tirer le bilan du présent accord.

# ***ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 2004***

## ***[SIGNATAIRES]***

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Monsieur Georges LEFEBVRE, Directeur Général, Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales, d'une part,

et les organisations professionnelles représentatives désignées ci-après :

- Fédération Unifiée CFDT des Postes et des Télécommunications (FUPT – CFDT) ;
- Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC – P/T) ;
- Union des Syndicats des Cadres CFE – CGC de La Poste et de France Télécom (CGC – PTT) ;  
pour les catégories de personnel qu'elle représente ;
- d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord sont subordonnées à la validité de l'accord relatif à la réforme de la grille de salaires des personnels de niveau I-2 à II-3 placés sous le régime de la convention commune (voir la partie 3 « Accords d'Entreprise »).

## ***ARTICLE 1 : INTRODUCTION***

Le présent accord est établi conformément aux dispositions des articles L.132-18 et suivants 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 1er janvier au 31 décembre 2004 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 4 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 2,7 % 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 8,7 % de la rémunération fixe de l'intéressé, selon les modalités définies ci-dessous.

Ces augmentations prendront effet au 1er juillet 2004. 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.

### **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 - 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.

<b>AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES DES ICS I, DES ICS II ET DES ICS IIIA NON-STRATEGIQUES</b>			
Appréciation	Intervalle 1	Intervalle 2	Intervalle 3
E	2,5 à 9,5 %	2 à 4,7%	1,7 à 3,4%
B	2 à 7,5 %	1,7 à 3,7%	1,6 à 2,4 %
A <sup>1</sup>	0,8 %	0,8%	0,8 %
D	0	0	0

<sup>1</sup>: 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.

### **ARTICLE 3 : CATEGORIE "AUTRES PERSONNELS"**

#### **3.1. Salaires de base des agents des niveaux II-2 à II-3**

##### Augmentations générales

Au 1er juillet 2004, les agents relevant du niveau I-1 à II-1 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 à II-1 sera augmentée de 1,7 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004.

##### Salaires garantis des niveaux I-1 à II-1

Les salaires garantis des agents des niveaux I-1 à II-1 seront calculés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004 en appliquant la majoration à l'ancienneté selon les coefficients suivants:

	Coefficient
Niveau I-1 au bout de 2 ans d'ancienneté	6,9%
Niveau I-1 au bout de 3 ans d'ancienneté	7,8%
Niveau I-1 au bout de 6 ans d'ancienneté	8,6%
Niveaux I-2 à II-1 au bout de 2 ans d'ancienneté	7,5%
Niveaux I-2 à II-1 au bout de 3 ans d'ancienneté	8,4%
Niveaux I-2 à II-1 au bout de 6 ans d'ancienneté	9,2%

#### **3.2. Salaires de base des agents des niveaux II.2 à II.3**

Les personnels relevant de ces différentes catégories dans le régime de la convention commune bénéficient au 1er juillet 2004 d'une augmentation générale de 1,7%. Cette augmentation générale s'applique au personnel présent à la date d'effet.

### **3.3. Salaires garanti des agents du niveau II-2 au bout de 2 ans d'ancienneté**

Le salaire garanti des agents du niveau II-2 au bout de 2ans d'ancienneté ne pourra être inférieur à 14965€annuel.

### **3.4. 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 1er juillet 2004 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 1,8% 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 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	1,7% à 6,0%	1,3% à 4,0%	1,0% à 2,4%
B	1,4% à 3,7%	1,1% à 2,5%	0,7% à 1,5%
A	0,0%	0,0%	0,0%
D	0,0%	0,0%	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.

Ces augmentations prendront effet au 1er juillet 2004. Elles s'appliquent au personnel présent à la date d'effet.

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 par l'article 7 de la convention commune (modifié par l'avenant du 7 juillet 2004).

### **3.5. Seuils de recrutement du Complément Poste des agents des niveaux I-1 à II-1 : modalités de paiement et montants pour 2004**

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 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.

Au titre de la période couverte par le présent accord, pour les agents contractuels sous contrat 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	euros	39,14	52,43	58,36	64,30
Montant du complément bi annuel	euros	152,45	343,02	343,02	343,02

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 2004 à juin 2005	euros	64,55	109,6	115,53	121,47

### **3.6. 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%.

### **3.7. Complément pour charge de famille**

Les parties signataires conviennent d'améliorer par avenant conventionnel dès 2005 les montants perçus par les agents à temps partiel.

### **3.8. Prime ULTRA-MARINE**

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004, les personnels employés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée de niveau I-1 à III-3 exerçant leur activité dans les départements de la Martinique, Guadeloupe, Réunion et Guyane percevront, au prorata du temps d'activité et sans condition d'ancienneté, une prime dite "ultra-marine" de 200€ par trimestre échu pour un agent à temps plein.

### **3.9. Prime exceptionnelle pour les salariés de niveaux I-1 à II-3**

Dans la perspective de mise en place des nouvelles grilles de rémunération et sous réserve d'un accord valide sur la mise en place de ces grilles, les personnels de niveau I-1 à II-3 totalisant au 01/07/2004 au moins 3 mois d'ancienneté acquis sur la période du 01/01/2004 au 30/06/2004 percevront au cours du mois de septembre 2004 une prime exceptionnelle calculée au prorata du temps d'activité constaté du 1/1/2004 au 30/06/2004. L'ancienneté de 3 mois sera appréciée sur la durée cumulée du temps de travail au cours de la période de référence que les contrats de travail soient jointifs ou non. Le montant de cette prime pour un agent à temps complet sur l'ensemble de la période de droit sera de :

Niveau I-1 : 50 euros  
Niveau I-2 : 90 euros  
Niveau I-3 : 100 euros  
Niveau II-1 : 115 euros  
Niveau II-2 : 180 euros  
Niveau II-3 : 225 euros

#### ***ARTICLE 4 : CLAUSE DE BILAN***

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au cours du 1er trimestre 2005 pour tirer le bilan des articles 1 à 3 du présent accord.

# ***ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 2005***

## ***[SIGNATAIRES]***

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Monsieur Georges LEFEBVRE, Directeur Général, Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales, d'une part,

et les organisations professionnelles représentatives désignées ci-après :

- Fédération Syndicaliste des travailleurs des PTT (FO)
- Fédération Démocratique Unifiée des Travailleurs des PTT (CFDT)
- Fédération CFTC des PTT
- Union des Syndicats des cadres CGC – PTT

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.132-18 et suivants 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 1er janvier au 31 décembre 2005 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 6 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 2,7 % 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 8,7 % de la rémunération fixe de l'intéressé, selon les modalités définies ci-dessous.

Ces augmentations prendront effet au 1<sup>er</sup> juillet 2005. 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.

### ***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, 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.

<b>AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES DES ICS I, DES ICS II ET DES ICS IIIA NON-STRATEGIQUES</b>			
Appréciation	Intervalle 1	Intervalle 2	Intervalle 3
E	2,5 à 9,5 %	2 à 4,7%	1,7 à 3,4%
B	2 à 7,5 %	1,7 à 3,7%	1,6 à 2,4 %
A <sup>1</sup>	0,8 %	0,8%	0,8 %
D	0	0	0

<sup>1</sup>: 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.

### **ARTICLE 3 : CATEGORIE « AUTRES PERSONNELS »**

#### **3.1. Salaires de base des agents des niveaux I.2 à II.3**

Au 1<sup>er</sup> juillet 2005, les agents relevant des niveaux I.2 à II.3 bénéficient d'une augmentation de la valeur du point de coefficient de 1%. La valeur du point de coefficient est au 1<sup>er</sup> juillet 2005 de 41,09 €

Au 1<sup>er</sup> janvier 2006, les agents relevant du niveau 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<sup>er</sup> janvier 2006 de 41,26 €

Il est rappelé qu'en application de l'accord salarial 2004 tous les agents de niveau I-1 sont intégrés, au 1<sup>er</sup> juillet 2005, sur le niveau de contrat I-2 même s'ils continuent d'occuper des fonctions de niveau I-1.

#### **3.2. 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<sup>er</sup> juillet 2005 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 1,7% 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 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	1,6% à 5,9%	1,2% à 3,9%	0,9% à 2,3%
B	1,3% à 3,6%	1,0% à 2,4%	0,6% à 1,4%
A <sup>1</sup>	0,0%	0,0%	0,0%
D	0,0%	0,0%	0,0%

<sup>1</sup> 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.

Ces augmentations prendront effet au 1<sup>er</sup> juillet 2005. Elles s'appliquent au personnel présent à la date d'effet.

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 par l'article 7 de la convention commune (modifié par l'avenant du 23 juin 2005).

### **3.3. Seuils de recrutement du Complément Poste des agents des niveaux I.2<sup>2</sup> à II.1 : modalités de paiement et montants pour 2005**

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.

La revalorisation des seuils de recrutement du Complément Poste des agents des niveaux I.2 à II.1 est fixée à 2,3% pour les niveaux I.2 et I.3 et de 2% pour le niveau II.1. Cette augmentation, calculée sur la totalité des droits afférents à la période couverte par l'accord, sera entièrement appliquée sur la partie mensuelle du Complément Poste.

Ainsi, pour les agents contractuels sous contrat à durée indéterminée (CDI ou CDII) des niveaux I.2 à II.1, les versements mensuels et semestriels pour un agent à temps plein sont les suivants :

		I.2	I.3	II.1
Montants mensuels juillet 2005 à juin 2006	euros	54,95	61,02	66,73
Montant du complément bi annuel 2 <sup>nd</sup> semestre 2005 payé en février 2006 1 <sup>er</sup> semestre 2006 payé en septembre 2006	euros	343,02	343,02	343,02

<sup>2</sup> Il est rappelé qu'en application de l'accord salarial 2004 tous les agents 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<sup>er</sup> juillet 2005 et perçoivent donc à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005 le complément Poste I-2.

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<sup>er</sup> juillet 2005 :

EUROS	I.2	I.3	II.1
De juillet 2005 à juin 2006	112,12	118,19	123,90

### **3.4. 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 de 1,8% à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005, soit 1640€bruts annuels pour un agent à temps complet.

### **3.5. Seuils de recrutement du Complément Poste des cadres des niveaux III.1 à III.3**

Les seuils de recrutement du complément Poste des cadres sont portés à :

- 1700 €bruts annuels pour le niveau III-1,
- 1850 €bruts annuels pour les niveaux III-2 et III-3.

### **3.6. Prime ULTRA-MARINE**

La prime ultra-marine est revalorisée de 5%. Elle est donc portée à 210 €bruts par trimestre échu pour un agent à temps plein, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005.

## **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<sup>er</sup> juillet 2005 à :
  - 79 euros par mois pour 2 enfants,
  - 195,5 euros par mois pour 3 enfants,
  - 137,5 euros 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<sup>er</sup> juillet 2005, à :
  - 25 €par mois pour 2 enfants,
  - 40 €par mois pour 3 enfants,
  - 28 €supplémentaires par mois au-delà du 3<sup>ème</sup> 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% salaire brut de l'agent.

## ***ARTICLE 5 : COMMISSION DE SUIVI***

Les parties signataires conviennent d'examiner dans le cadre d'une commission de suivi les conditions d'application de l'accord salarial 2005 et des nouvelles grilles de rémunération pour les personnels des classes I et II. La dite commission sera, en conséquence, saisie au titre de la clause de bilan prévue à l'article 6 du présent accord.

Cette commission de suivi sera également chargée d'examiner les conditions de mise en place de mesures visant à l'égalité entre les hommes et les femmes sur le plan salarial.

A cette fin, une enveloppe de 150 000 € est allouée pour la mise en œuvre des mesures qui seront préconisées par cette commission de suivi, dans le cadre général défini par l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à La Poste et sa commission de suivi.

## ***ARTICLE 6 : CLAUSE DE BILAN***

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2006 pour tirer le bilan des articles 1 à 4 du présent accord.

## ***ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 2006***

### ***[SIGNATAIRES]***

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Monsieur Foucauld LESTIENNE, Directeur Délégué des Ressources Humaines et des Relations Sociales, d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord :

- Fédération Communication Conseil Culture (F3C - CFDT)
- UNSA - POSTES

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.132-18 et suivants 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 1er janvier au 31 décembre 2006 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 6 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 2,8 % 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 8,8 % de la rémunération fixe de l'intéressé, selon les modalités définies ci-dessous.

Ces augmentations prendront effet au 1<sup>er</sup> juillet 2006 et incluront l'intégration par anticipation de la neutralisation MG en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006 conformément au principe énoncé dans l'avenant conventionnel du 19 mai 2006. 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 sa 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.

### **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, 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.

<b>AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES DES ICS I, DES ICS II ET DES ICS IIIA NON-STRATEGIQUES</b>			
Appréciation	Intervalle 1	Intervalle 2	Intervalle 3
E	2,6 à 9,6 %	2,1 à 4,8 %	1,8 à 3,5 %
B	2,1 à 7,6 %	1,8 à 3,8 %	1,7 à 2,5 %
A <sup>1</sup>	0,8 %	0,8 %	0,8 %
D	0	0	0

<sup>1</sup> : 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.

### **ARTICLE 3 : CATEGORIE « AUTRES PERSONNELS »**

#### **3.1. Salaires de base des agents des niveaux I.2 à II.3**

Au 1<sup>er</sup> juillet 2006, les agents relevant des niveaux I.2 à II.3 bénéficient d'une augmentation de la valeur du point de coefficient de 1,2 %. La valeur du point de coefficient est au 1<sup>er</sup> juillet 2006 de 41,76 €

Au 1<sup>er</sup> janvier 2007, les agents relevant du niveau I.2 à II.3 bénéficient d'une augmentation de la valeur du point de coefficient de 0,5 %. La valeur du point de coefficient est au 1<sup>er</sup> janvier 2007 de 41,97 €. Cette augmentation de la valeur du point inclut l'intégration dans le salaire de la neutralisation MG en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006 conformément au principe énoncé dans l'avenant conventionnel du 19 mai 2006.

#### **3.2. 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<sup>er</sup> juillet 2006 d'une augmentation générale de 1 %. Cette augmentation générale s'applique au personnel présent à la date d'effet et inclut l'intégration dans le salaire de la neutralisation MG en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006 conformément au principe énoncé dans l'avenant conventionnel du 19 mai 2006.

##### Augmentations individuelles

Ces personnels peuvent bénéficier d'augmentations individuelles globales, en supplément des augmentations générales, dans le cadre d'une enveloppe de 1,8 % 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 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

**ACCORDS SALARIAUX**

	SECTEUR BAS	SECTEUR MIDIAN	SECTEUR HAUT
E	1,7 à 6 %	1,3 % à 4 %	1 % à 2,4 %
B	1,4 % à 3,7 %	1,1 % à 2,5 %	0,7 % à 1,5 %
A <sup>1</sup>	0,0 %	0,0 %	0,0 %
D	0,0 %	0,0 %	0,0 %

<sup>1</sup> 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.

Ces augmentations individuelles seront l'occasion d'un examen particulier du positionnement des salaires des cadres III-1 notamment eu égard aux salaires moyens des agents de niveau II-3. Un bilan du positionnement relatif des salaires moyens du niveau III-1 sera réalisé en janvier 2007 à l'issue de la campagne d'augmentation individuelle 2006.

Les augmentations individuelles prendront effet au 1<sup>er</sup> juillet 2006. Elles s'appliquent au personnel présent à la date d'effet.

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 par l'article 7 de la convention commune.

**3.3. Seuils de recrutement du Complément Poste des agents des niveaux I.2<sup>2</sup> à II.1 : modalités de paiement et montant pour 2006**

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 de second semestre de l'année.

La revalorisation des seuils de recrutement du Complément Poste des agents des niveau I.2 à II.1 est fixée à 1,7 % pour les niveaux I.2, I.3 et II.1. Cette augmentation, calculée sur la totalité des droits afférents à la période couverte par l'accord, sera entièrement appliquée sur la partie mensuelle du Complément Poste.

Ainsi, pour les agents contractuels sous contrat à durée indéterminée (CDI ou CDII) des niveaux I.2 à II.1, les versements mensuels et semestriels pour un agent à temps plein sont les suivants :

		I.2	I.3	II.1
Montants mensuels juillet 2006 à juin 2007	euros	56,86	63,03	68,84
Montant du complément bi annuel 2 <sup>nd</sup> semestre 2006 payé en février 2007 1 <sup>er</sup> semestre 2007 payé en septembre 2007	euros	343,02	343,02	343,02

<sup>2</sup> Il est rappelé qu'en application de l'accord salarial 2004 tous les agents 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<sup>er</sup> juillet 2005 et perçoivent donc à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005 le complément Poste I-2.

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<sup>er</sup> juillet 2006 :

EUROS	I.2	I.3	II.1
De juillet 2006 à juin 2007	114,03	120,20	126,01

**3.4. 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 de 1,7 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006, soit 1668 €bruts annuels pour un agent à temps complet

**3.5. Seuils de recrutement du Complément Poste des cadres des niveaux III.1 à III.3**

Les seuils de recrutement du complément Poste des cadres sont portés à :

- 1 729 €bruts annuels pour le niveau III-1,
- 1 881 €bruts annuels pour les niveaux III-2 et III-3.

**3.6. Prime ULTRA-MARINE**

La prime ultra-marine est portée à 121,4 €bruts par mois pour un agent à temps plein, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006.

La prime ultra-marine est portée à 152,6 €bruts par mois pour un agent à temps plein, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

**3.7. Prime exceptionnelle pour les salariés de niveau I-2 et I-3**

Les personnels de niveau I-2 et I-3 totalisant au 01/07/2006 au moins 3 mois d'activité cumulée acquis sur la période du 01/01/2006 au 30/06/2006 percevront une prime exceptionnelle calculée au prorata du temps d'activité constaté du 01/01/2006 au 30/06/2006. L'activité cumulée de 3 mois sera appréciée sur la durée totale du temps de travail au cours de la période de référence que les contrats de travail soient jointifs ou non. Le montant de cette prime pour un agent à temps complet sur l'ensemble de la période de droit sera de 50 euros.

#### ***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 1er juillet 2006 à :

- 80,5 euros par mois pour 2 enfants,
- 199 euros par mois pour 3 enfants,
- 140 euros 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 1er juillet 2006, à :

- 25,5 euros par mois pour 2 enfants,
- 41 euros par mois pour 3 enfants,
- 28,5 euros supplémentaires par mois au-delà du 3<sup>ème</sup> 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 : EGALITE SALARIALE***

En application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, La Poste s'engage à proposer aux organisations syndicales, en février 2007, les éléments de diagnostic des écarts éventuels de rémunération permettant d'établir un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et consignant les propositions respectives des parties.

La commission de suivi, visée à l'article 6, sera également chargée d'examiner les conditions de mise en place de mesures visant à l'égalité entre les hommes et les femmes sur le plan salarial.

A cette fin, l'enveloppe de 150 000 € prévue dans l'accord salarial 2005 est prorogée pour la mise en œuvre des mesures qui seront préconisées par cette commission de suivi, dans le cadre général défini par l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à La Poste et sa commission de suivi.

#### ***ARTICLE 6 : COMMISSION DE SUIVI***

Les parties signataires conviennent d'examiner dans le cadre d'une commission de suivi les conditions d'application de l'accord salarial 2006. Cette commission de suivi sera réunie au cours du mois de février 2007.

## ***ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 2007***

### ***[SIGNATAIRES]***

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Monsieur Foucauld LESTIENNE, Directeur Délégué des Ressources Humaines et des Relations Sociales, d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord :

- Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Postes et Télécommunication (FO)
- Fédération Communication Conseil Culture (F3C - CFDT)
- UNSA – POSTES
- Syndicat National des Cadres CFE-CGC de la Poste (CGC La Poste)

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.132-18 et suivants 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 1er janvier au 31 décembre 2007 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 6 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 3,2 % 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 0,8 % 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 9,7 % de la rémunération fixe de l'intéressé, selon les modalités définies ci-dessous.

Ces augmentations prendront effet au 1<sup>er</sup> juillet 2007. 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

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

<b>AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES DES ICS I, DES ICS II ET DES ICS IIIA NON-STRATEGIQUES</b>			
Appréciation	Secteur 1	Secteur 2	Secteur 3
Réfèrent dans sa fonction	3 à 10,5 %	2,5 à 6 %	2 à 4 %
Rôle tenu	2,2 à 8,4 %	1,9 à 4,8 %	1,7 à 3,3 %
Marge de progrès	1 à 3 %	0,8 à 2 %	0,8 à 1,2 %
Insuffisant	0	0	0

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

**ARTICLE 3 : CATEGORIE « AUTRES PERSONNELS »**

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

Au 1<sup>er</sup> mai 2007, les agents relevant des niveaux I.2 à II.3 bénéficient d'une augmentation de la valeur du point de coefficient de 0,6%. La valeur du point de coefficient est au 1<sup>er</sup> mai 2007 de 42,23 €

Au 1<sup>er</sup> juillet 2007, les agents relevant du niveau I.2 à II.3 bénéficient d'une augmentation de la valeur du point de coefficient de 0,9 %. La valeur du point de coefficient est au 1<sup>er</sup> juillet 2007 de 42,62 €

**3.2. 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<sup>er</sup> juillet 2007 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 1,7 % 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 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	2 % à 5,9 %	1,5 % à 3,9 %	1 % à 2,3 %
B	1,3 % à 3,6 %	1,0 % à 2,4 %	0,7 % à 1,4 %
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<sup>er</sup> juillet 2007. Elles s'appliquent au personnel présent à la date d'effet.

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 par l'article 7 de la Convention Commune.

**3.3. Seuils de recrutement du Complément Poste des agents des niveaux I.2<sup>1</sup> à II.1 : modalités de paiement et montants pour 2007**

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.

La revalorisation de la partie mensuelle des seuils de recrutement du Complément Poste des agents des niveaux I.2 à II.1 est fixée à 1,5 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007. La partie bi-annuelle sera revalorisée à compter du versement de février 2008.

Ainsi, pour les agents contractuels sous contrat à durée indéterminée (CDI ou CDII) des niveaux I.2 à II.1, les versements mensuels et semestriels pour un agent à temps plein sont les suivants :

		I.2	I.3	II.1
Montants mensuels juillet 2007 à juin 2008	euros	57,71	63,97	69,62
Montant du complément bi annuel payé en :				
septembre 2007	euros	343,02	343,02	343,02
février 2008	euros	363,02	363,02	363,02
septembre 2008	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<sup>er</sup> juillet 2007 :

EUROS	I.2	I.3	II.1
De juillet 2007 à juin 2008	118,21	124,48	130,12

**3.4. Prime d'anticipation de 40 € pour les agents de niveau I.2 à III.3**

Les personnels de niveau I.2 à III.3 totalisant au 01/04/2007 au moins 3 mois d'activité cumulée acquis sur la période du 01/10/2006 au 31/03/2007 percevront en juillet 2007 une prime d'anticipation de la revalorisation calculée au prorata du temps d'activité constaté du 01/10/2006 au 31/03/2007.

L'activité cumulée de 3 mois sera appréciée sur la durée totale du temps de travail au cours de la période de référence que les contrats de travail soient jointifs ou non. Le montant de cette prime pour un agent à temps complet sur l'ensemble de la période est de 40€

**3.5. 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 de 1,5 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007, soit 1 693 €bruts annuels pour un agent à temps complet.

Les seuils de recrutement du Complément Poste des agents des niveaux II.2 et II.3 sont revalorisés de 1,8 % à compter du 1<sup>er</sup> février 2008, soit 1 723 €bruts annuels pour un agent à temps complet.

<sup>1</sup> Il est rappelé qu'en application de l'accord salarial 2004 tous les agents 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<sup>er</sup> juillet 2005 et perçoivent donc à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005 le complément Poste I.2.

**3.6. Seuils de recrutement du Complément Poste des cadres des niveaux III.1 à III.3**

Les seuils de recrutement du complément Poste des cadres sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007 de :

- 1,5 % soit 1 756 €bruts annuels pour le niveau III.1,
- 1,5 % soit 1 909 €bruts annuels pour les niveaux III.2 et III.3.

Les seuils de recrutement du complément Poste des cadres sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> février 2008 de :

- 1,7 % soit 1 786 €bruts annuels pour le niveau III.1,
- 1,6 % soit 1 940 €bruts annuels pour les niveaux III.2 et III.3.

**3.7. Prime ULTRA-MARINE**

La prime ultra-marine est portée à 153,55 €bruts par mois pour un agent à temps plein, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2007.

La prime ultra-marine est portée à 154,97 €bruts par mois pour un agent à temps plein, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007.

**3.8. Prime exceptionnelle pour les salariés de niveau I.2 à III.3**

Les personnels de niveau I.2 à III.3 totalisant au 01/04/2007 au moins 3 mois d'activité cumulée acquis sur la période du 01/10/2006 au 31/03/2007 percevront en juillet 2007 une prime exceptionnelle calculée au prorata du temps d'activité constaté du 01/10/2006 au 31/03/2007.

L'activité cumulée de 3 mois sera appréciée sur la durée totale du temps de travail au cours de la période de référence que les contrats de travail soient jointifs ou non. Le montant de cette prime pour un agent à temps complet sur l'ensemble de la période est de 60 euros.

***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<sup>er</sup> juillet 2007 à :

- 82 euros par mois pour 2 enfants,
- 202,5 euros par mois pour 3 enfants,
- 142,5 euros par mois par enfant au-delà du 3<sup>ème</sup> enfant.

Pour les agents à temps partiel, les montants de la partie fixe du complément pour charges de famille sont fixés, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007, à :

- 26 €par mois pour 2 enfants,
- 42 €par mois pour 3 enfants,
- 29 €supplémentaires par mois au-delà du 3<sup>ème</sup> 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 : EGALITE SALARIALE***

A partir de l'année 2006, la période de congé parental des salariés sera intégralement prise en compte pour la détermination de l'ancienneté de rémunération.

Pour les personnels qui étaient en cumul de congé de maternité (ou paternité) et de temps partiel, La Poste s'engage à examiner les situations de part variable versée en 2006 au titre de l'année 2005 qui seraient inférieures à 80 % de la part variable moyenne de la fonction occupée et à compenser l'écart non justifié par la performance démontrée pendant la période d'activité.

### ***ARTICLE 6 : AIDE AU LOGEMENT***

Les parties signataires conviennent de consacrer une enveloppe de 5 millions d'euros à des mesures d'amélioration des dispositifs d'aide au logement à La Poste, notamment l'Aide au Logement en Ile-de-France (ALIF) et l'Aide au Logement en Province (ALP), définies par l'Accord social du 6 juillet 2006 sur la mise en œuvre de la politique du logement social à La Poste. Ces mesures seront déterminées par avenant à l'Accord précité, la conclusion de cet avenant devant intervenir avant la fin du 1er semestre 2007.

### ***ARTICLE 7 : 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.