

SOMMAIRE

1 - SYSTEME DE REMUNERATION	2
10 - DISPOSITIONS GENERALES	2
101 - Cas général.....	2
102 - Cas des départements d'outre-mer.....	2
103 - Salariés à temps partiel	2
11 - NOTIONS DE BASE DE LA CONVENTION.....	3
110 - Individualisation de la cotisation prévoyance MG.....	3
111 - Minimum conventionnel	3
112 - Salaire réel à l'embauche.....	4
113 - Salaire de référence.....	4
114 - Salaire garanti	4
115 - SMIC et rémunération minimale.....	4
116 - Salaire brut annuel	5
117 - Salaire réel	5
118 - Portion insaisissable de la rémunération	5
119 - Arrêt de la rémunération	5
12 - INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS	6
120 - Préambule	6
121 - Composition de la rémunération	6
122 - Salaire de base.....	6
123 - Système de promotion.....	8
124 - Mensualité et caractère forfaitaire du salaire de base	9
125 - Cas des médecins de prévention	9
13 - AUTRES PERSONNELS.....	11
130 - Droit d'option des agents contractuels de droit public (<i>voir Recueil PX 9 article 7</i>).....	11
131 - Principes.....	11
132 - Rémunération de base.....	12
133 - Modalités de mise en œuvre de l'augmentation individuelle au regard de l'augmentation à l'ancienneté des ACO de niveau III.1 à III.3.....	16
134 - Avantages spécifiques d'ancienneté aux agents exerçant leurs fonctions en ZUS.....	17
135 - Effets pécuniaires de la promotion.....	20
136 - Détermination du salaire convention commune pour les ex-auxiliaires de droit public ayant opté pour la convention commune	22
14 - TRAVAIL INTERMITTENT.....	24
15 - DIVERS	24
151 - Négociation annuelle	24
152 - Transfert des personnels de droit privé dans le régime de la convention	24
153 - Rémunération dans les services où la DHT est inférieure à la durée légale du travail	24
154 - Rémunération des agents ayant plusieurs activités sur un même niveau de fonction	25
155 - Rémunération des distributeurs d'imprimés publicitaires	25
156 - Rémunération des apprentis	26
157 - Rémunération des jeunes sous contrat de qualification	26
158 - Rémunération des agents en contrat d'adaptation	26
159 - Paiement de rémunération aux ayant droit des agents décédés.....	26
16 - MESURES SALARIALES RELATIVES A L'ANNEE 2005	26
ANNEXE : modele de lettre d'augmentation individuelle	34
ANNEXE AU PARAGRAPHE 122	35
ANNEXE A L'ARTICLE 125.....	36
ANNEXE AU PARAGRAPHE 134	37
pour memoire : (modalités de transfert au 13.11.91)	38
ANNEXE au paragraphe 156.....	42
ANNEXES aux PARAGRAPHES 16 et 17.....	43

REMUNERATION - REGIME DE TRAVAIL

1 - SYSTEME DE REMUNERATION

Cf. chapitre V de l'annexe "ingénieurs et cadres supérieurs" et chapitre III de l'annexe "Autres personnels"

10 - DISPOSITIONS GENERALES

101 - Cas général

*NDS n° 96 du 03.06.93,
préambule - extraits*

Le système de rémunération des agents contractuels relevant de la convention commune ne reposait pas jusqu'au 01.07.05 sur une grille d'indices réévaluables mais sur une rémunération déterminée à partir du salaire d'embauche qui ne peut être inférieur à des minima conventionnels.

Une réévaluation de ces minima ainsi que des rémunérations réelles est effectuée en fonction des résultats de la négociation annuelle prévue à l'article 6 de la convention.

Les minima conventionnels sont déterminés par le niveau de la fonction occupée. Lors du recrutement, le choix du positionnement de l'agent sur un niveau de fonction ou sur une position s'effectue en cohérence avec la classification des fonctions à La Poste.

Depuis le 01.07.05 (cf. avenant de la convention du 23.06.05) le système de rémunération des personnels de classe I et II repose sur une grille de coefficients qu'il convient de multiplier par la valeur du point pour obtenir la rémunération de l'agent.

En revanche la rémunération des personnels de classe III et IV continue de s'appuyer sur une rémunération déterminée à partir du salaire d'embauche.

[...]

*NDS n° 96 du 03.06.93,
§ 5.3*

Les contrats de travail des ingénieurs et cadres supérieurs, quelle que soit leur position, sont établis ou visés préalablement par la Direction des Ressources Humaines - Cadres Supérieurs/Gestion Personnalisedes cadres dirigeants et des cadres stratégiques - qui les transmet pour décision et signature au directeur responsable du recrutement.

102 - Cas des départements d'outre-mer

*NDS n° 96
du 03.06.93
chap. 1*

Les agents contractuels relevant de la convention commune en fonction dans les départements d'outre-mer ne bénéficient pas des majorations « fonction publique » spécifiques à ces départements. Ils bénéficient en revanche de la prime ultra-marine (voir art. 3 du présent chapitre).

103 - Salariés à temps partiel

✧ Rémunération, primes et avantages salariaux

La rémunération des salariés à temps partiel est définie conformément à l'article 37 de la Convention Commune.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel doit être proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Le principe d'égalité et de proportionnalité vaut pour tous les éléments de la rémunération, y compris ceux présentant un caractère complémentaire.

Il en résulte que, dès l'instant qu'une somme versée aux salariés présente le caractère d'une rémunération, elle est versée aux salariés à temps partiel en proportion de la durée du travail. C'est le cas par exemple du Complément Poste, de l'indemnité de remplacement, de l'indemnité de fin de contrat.

✧ *Complément pour charges de famille*

Les salariés à temps partiel, quel que soit le type de contrat dont ils bénéficient, peuvent bénéficier du complément pour charges de famille en pourcentage de la durée d'activité mensuelle sous réserve de l'observation des conditions d'attribution.

✧ *Remboursement des titres de transport en région parisienne*

La prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement aux transports parisiens est assurée dans les mêmes conditions que les agents à temps complet.

✧ *Action sociale (prestations sociales)*

Tout agent permanent à La Poste (fonctionnaires, salariés de droit privé sous contrat à durée indéterminée, les personnes sous contrat « emploi jeune ») bénéficie des prestations d'action sociale (BRH 2003 RH 51).

Dès lors, les salariés à temps partiel bénéficient de ces prestations s'ils sont permanents (sous contrat à durée indéterminée) mais en sont exclus quand ils sont embauchés sous contrat à durée déterminée.

11 - NOTIONS DE BASE DE LA CONVENTION

110 - Individualisation de la cotisation prévoyance MG

FRHD 95 54 du 21.12.95

La convention commune La Poste - France-Télécom prévoit que La Poste prenne à sa charge la part salarié de la cotisation "Prévoyance MG" pour les agents contractuels de droit privé. Jusqu'alors, cette somme était globalisée avec la rémunération conventionnelle de l'agent contractuel sous l'intitulé "salaire convention commune".

A partir de janvier 96 ⁽¹⁾, le paragraphe "éléments de la rémunération" de la feuille de paie de ces personnels distingue le salaire convention commune et la neutralisation de la cotisation "Prévoyance MG". Cette dernière somme recouvre la cotisation salariale "Prévoyance MG" majorée des autres cotisations légales et obligatoires prélevées sur cette neutralisation.

Cette mesure permettra de rendre plus lisibles les feuilles de paie. Elle n'entraînera pas d'écart sensible de rémunération des agents (les différences pourront être de quelques centimes).

111 - Minimum conventionnel

NDS n° 96 du 03.06.93
Chap. 1

- Salaire minimum auquel peut être embauché un agent,
- Salaire minimum de rémunération d'un agent.

Cf. : [minimum conventionnel](#).

⁽¹⁾ Février 96 pour les bulletins de paie produits par la paie horaire (droits de janvier 96).

112 - Salaire réel à l'embauche

Le salaire d'embauche d'un agent peut être le minimum conventionnel ou un salaire supérieur.

113 - Salaire de référence

- salaire servant de base au calcul des augmentations.

114 - Salaire garanti

(c'est le salaire personnel garanti à un agent) ⁽¹⁾

[Voir § 13](#)

115 - SMIC et rémunération minimale

SMIC - base mensuelle 151,67 heures

NDS n° 110 du 12.07.2001

Le décret n° 2005-719 relève, à compter du 1^{er} juillet 2005, les montants du salaire minimum de croissance.

Les nouvelles valeurs sont répertoriées ci-dessous :

FRHD 19 et 20
du 10 et 11.07.2003

	SMIC au 1 ^{er} juillet 2005
	Taux horaire
Métropole St-Pierre-et-Miquelon Départements d'Outre-Mer	8,03 €

Note technique de paie
2000.032 du 14.09.00

≠

Mise en place de la garantie mensuelle de rémunération (GMR)

Dans les entreprises qui sont dans le champ d'application du SMIC, la réduction du temps de travail ne doit pas avoir pour incidence de diminuer la rémunération brute des salariés rémunérés au SMIC.

Les salariés, dont la durée de travail a été réduite à 35 heures ou plus à compter de l'entrée en vigueur de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, ne peuvent percevoir, postérieurement au 1^{er} janvier 2000, un salaire mensuel inférieur au produit du SMIC, en vigueur à la date de la réduction, par le nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable, dans la limite de 169 heures.

Dans le cadre du passage de 39 heures à 35 heures, la garantie mensuelle de rémunération (GMR) ou "garantie AUBRY" a été mise en place à compter du 1^{er} janvier 2000. Elle a été revalorisée par la suite.

Cette garantie est constituée du SMIC 35 heures (151,67 heures mensuelles) abondé d'un complément différentiel qui s'ajoute au nouveau salaire de base du nouvel horaire réduit.

Nota : Les augmentations liées aux renégociations salariales annuelles s'appliquent au seul salaire de référence afin d'éviter un second effet induit de l'augmentation de la GMR.

(1) Cas particulier des ACO ayant bénéficié du droit d'option dans le cadre de l'art. 44 de la loi n° 90.568 du 2.07.90 et relevant de l'annexe "Autres personnels".

Afin de préserver l'équité entre les agents ayant opté en 1992 et ceux ayant opté en 1993, il a été procédé en 1993 au calcul suivant du salaire garanti : le coefficient d'ancienneté est appliqué au salaire d'embauche revalorisé des augmentations générales ou au minimum conventionnel 1993 si celui-ci est supérieur à la formule précédente.

NDS n° 50
du 17.07.2002
§ 1.2 et FRHD 2003.19
du 10.07.2003

Montant de la GMR ⁽¹⁾

Le taux de revalorisation de la garantie mensuelle de rémunération (GMR) applicable aux salariés rémunérés au SMIC et prévue par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 est fixé à 2,7989 % à compter du 1^{er} juillet 2003, en métropole, à Saint-Pierre-et-Miquelon et dans les départements d'outre-mer.

FRHD 2004.18
DU 05.07.04

La Poste étant passée aux 35 heures le 1^{er} janvier 2000, le montant de la GMR est égal à :

- Valeur de la GMR au 1^{er} juillet 2000 : 6 981,46 F ou 1 064,43 €
- Valeur de la GMR au 1^{er} juillet 2001 : 6 981,46 x 1,0285 % = 1 094,65 €
- Valeur de la GMR au 1^{er} juillet 2002 : 1 094,65 x 1,0180 % = 1 114,35 €
- Valeur de la GMR au 1^{er} juillet 2003 : 1 114,35 x 2,7989 % = 1 145,54 €
- Valeur de la GMR au 1^{er} juillet 2004 : 1 145,54 x 2,7989 % = 1 183,40 €

La GMR ainsi déterminée constitue le minimum de rémunération applicable aux contractuels placés sous la convention commune La Poste - France Télécom dès lors que celle-ci est supérieure, soit aux salaires bruts des agents, soit au minima conventionnels correspondants à la classe et au niveau des agents.

Pour les agents rémunérés sur la base d'un pourcentage du SMIC, contrats d'apprentissage ou contrats de qualification, le pourcentage de rémunération est appliqué au montant de la GMR.

116 - Salaire brut annuel

NDS n° 96 du 03.06.93

Cette notion sert en gestion et est utilisée par le système informatique pour la gestion de la rémunération.

Le salaire brut annuel est un des salaires suivants :

- salaire réel à l'embauche,
- salaire minimum conventionnel de l'année en cours,
- salaire garanti,
- salaire réel à l'embauche majoré des augmentations générales,
- salaire garanti majoré des augmentations individuelles,
- salaire maintenu à titre individuel (ex-agent contractuel de droit public ayant opté pour la convention commune).

117 - Salaire réel

C'est le salaire liquidé (payé pour l'agent). Il s'agit soit du salaire brut annuel, soit du SMIC.

118 - Portion insaisissable de la rémunération

NDS n° 4
du 13.01.2005

La nouvelle valeur mensuelle du RMI est de 425,40 € au 01.01.2005 pour la métropole et les DOM pour une personne seule. Ce montant constitue la portion insaisissable des rémunérations qui doit, dans tous les cas, être laissée à la disposition des agents dont la rémunération fait l'objet de saisies ou de cessions.

119 - Arrêt de la rémunération

NDS n° 63 du 26.03.96
§ 2.12

- *Retraite* : Cf. art. 71 de la convention commune
- *Décès* : Le salaire d'activité, augmenté éventuellement du complément pour charges de famille, d'une indemnité compensatrice lorsque le salarié n'a pu bénéficier de la totalité de ses droits à congé (art. 223-14 du Code du Travail), des indemnités liées au salaire

⁽¹⁾ Depuis juillet 2005, la GMR n'existe plus.

(complément Poste, indemnité mensuelle d'entretien de la bicyclette, ...), doit être payé dans la limite des droits **réellement acquis** au jour du décès.

12 - INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS

120 - Préambule

NDS n° 96
du 03.06.93
chap. 3
NDS n° 96 suite

L. circ. DRH du 06.06.97

Le recrutement de ces personnels est centralisé et soumis à l'agrément du pôle cadres supérieurs du Siège de La Poste (DRH - CS) qui détermine la position de recrutement et la rémunération globale autorisée sur proposition du service qui réalise le recrutement.

Depuis le 1er mai 1997, la gestion des Ingénieurs Cadres Supérieurs position I, II et III A, relève de la compétence de la Direction de l'Organisation, de l'Informatique et de la Gestion des Ressources Humaines devenue Direction de la Réglementation et des Ressources Humaines (DRRH).

En conséquence, la validation de la rémunération à l'embauche et des demandes de revalorisations exceptionnelles liées à la promotion et à la mobilité est assurée par la DOIGRH, Direction des Rémunérations, Retraites et Charges Sociales, Département Contrôle de Gestion devenue DRRH-DRCS.

La rémunération de l'ingénieur ou du cadre supérieur comprend un salaire fixe de base et une prime variable annuelle liée à la performance.

121 - Composition de la rémunération

Article 9 de l'annexe "ingénieurs et cadres supérieurs" de la convention commune

Convention Commune

La rémunération des ingénieurs et cadres supérieurs est constituée d'un salaire de base annuel auquel s'attachent les garanties exposées dans les articles ci-après.

Pour les ingénieurs et cadres supérieurs de la position II, une garantie minimale de la rémunération est assurée compte tenu de l'expérience acquise par l'ancienneté.

Le salaire de base constitue la part principale de la rémunération.

Il peut s'y ajouter une prime variable (ou bonus) liée aux résultats spécifiques et à la performance, déterminée dans le cadre des procédures d'appréciation développées par l'exploitant, ainsi que des primes à caractère exceptionnel.

Peuvent s'ajouter, éventuellement, des indemnités liées aux conditions particulières de travail.

122 - Salaire de base

A - Minimums conventionnels

Article 10 de l'annexe "ingénieurs et cadres supérieurs" de la convention commune

Convention Commune

A chaque position, la convention garantit un minimum de salaire brut de base annuel.

Nota : [Les réévaluations des minimums correspondant à chacune des positions existantes figurent en annexe au présent article.](#)

En position II, et après un an d'ancienneté, le minimum évolue de façon linéaire, d'une part entre 2 et 13 ans, et d'autre part entre 14 et 18 ans.

Lors de l'accès à une fonction conduisant à une promotion en position III.A, le nouveau salaire de base est déterminé compte tenu de cette garantie. La rémunération ne devra jamais être inférieure à ce qu'elle aurait été compte tenu des garanties attachées à la position précédente.

Il est procédé à la fin de chaque année à la vérification du respect de cette garantie, qui porte sur le total annuel du salaire brut de base.

NDS n° 96
du 03.06.93, § 3.1

Lors de la négociation salariale annuelle, la situation moyenne des rémunérations réelles par position et son évolution font l'objet d'une communication.

B - Le salaire d'embauche

La rémunération à l'embauche ne peut être inférieure, pour chaque position, au salaire minimum brut annuel fixé par la convention commune. D'autre part, toute rémunération à l'embauche doit faire l'objet d'une validation préalable ⁽¹⁾. Cependant, ce salaire peut être supérieur au minimum conventionnel quelle que soit la position attribuée à l'agent recruté ⁽¹⁾. [Voir en annexe au présent article.](#)

Les minima conventionnels sont réévalués en fonction du résultat des négociations salariales.

C - Droit d'option

Transfert des agents de droit public dans la Convention Commune

NDS n° 44
du 20.02.92, § 11
extrait

- Il est proposé à chaque agent une qualification correspondant à un des niveaux de classification et de rémunération prévus par l'annexe dont il relève, par référence à sa situation antérieure (ACO E, ACO B, ACO A, ACO 1, ACO 2, ACO 3).
- Il est précisé que, lorsque la classification des fonctions est connue, le rattachement aux fonctions de LA POSTE s'effectue dans les mêmes conditions que celles mises en place pour les titulaires. La qualification supérieure à celle conférée au moment de l'option.
- L'ancienneté acquise au titre du contrat de travail de droit public (art. 24 de la convention commune) sera reprise intégralement.
- La rémunération brute (et nette) perçue au moment de l'option en tant qu'agent contractuel de droit public est maintenue :
 - . par intégration du régime indemnitaire et de l'indemnité d'attente pour les personnels contractuels relevant de l'annexe "ingénieurs et cadres supérieurs".

Les dispositions ont été reconduites dans le cadre des postes de travail occupés par des agents contractuels de droit public dont les conditions d'option sont venues à échéance le 31.12.01 (voir aussi chapitre 9 article 7 du présent recueil) ⁽¹⁾

D - Le salaire réel

Chaque année, l'ingénieur ou le cadre supérieur peut bénéficier d'une augmentation personnalisée de son salaire. Cette augmentation est fixée en fonction du degré de maîtrise de son poste dans le cadre du management de la performance. Des directives sont données chaque année par le pôle "cadres supérieurs" de la DRH.

En outre, les salaires individuels peuvent bénéficier de revalorisations générales. Leur taux et les modalités d'attribution sont précisés dans l'accord salarial.

E - L'évolution du salaire

En position I, réservée au recrutement - qui devra rester exceptionnel - des agents débutants, le salaire ne varie pas au titre de l'ancienneté. En revanche, l'agent contractuel peut bénéficier d'augmentations individuelles de son salaire à l'initiative de son supérieur hiérarchique.

⁽¹⁾ précision apportée par le service concepteur des règles.

Les ingénieurs et cadres supérieurs accèdent à la position II au plus tôt à l'issue de la période d'essai, au plus tard au bout de 3 ans.

En position II, accessible aux ingénieurs et cadres supérieurs confirmés - recrutés sur le marché du travail ou issus de la position I - ainsi qu'aux agents contractuels régis par les dispositions de l'annexe "autres personnels" et ayant bénéficié d'une promotion leur ouvrant l'accès à ce niveau, il est fait application d'une garantie minimale de salaire liée à l'ancienneté en application du tableau suivant :

ANCIENNETE	GLISSEMENT A L'ANCIENNETE PAR RAPPORT AU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (%)
RECRUTEMENT	0
1 an	0
2 ans	1,5
3 ans	3
4 ans	4,5
5 ans	6
6 ans	7,5
7 ans	9
8 ans	10,5
9 ans	12
10 ans	13,5
11 ans	15
12 ans	16,5
13 ans	18
14 ans	19
15 ans	20
16 ans	21
17 ans	22
18 ans	23

Le pourcentage d'augmentation de la garantie de salaire liée à l'ancienneté s'applique au minimum conventionnel de salaire ([cf. annexe au présent § 122](#)) et non au salaire d'embauche.

En position III, réservée à l'ingénieur ou au cadre supérieur ayant à mettre en oeuvre des connaissances fondamentales et possédant au minimum une expérience étendue dans sa spécialité, aucune évolution du salaire à l'ancienneté n'est prévue. En revanche, le salaire individuel de ces personnels bénéficie des augmentations éventuellement décidées lors des renégociations salariales annuelles.

F - Agents exerçant leurs fonctions en ZUS

*BRH 1999 RH 47
du 27.07.99*

Il sera tenu compte, dans la détermination des augmentations salariales individuelles des ingénieurs et cadres supérieurs exerçant dans les zones urbaines sensibles, de l'ancienneté de la présence éventuelle dans ces quartiers des agents concernés.

*NDS n° 96 du 03.06.93
§ 42
et BRH 1999 RH 47
du 27.07.99 § 2*

123 - Système de promotion

L'ingénieur ou le cadre supérieur conserve l'ancienneté acquise au titre de son contrat de travail telle que définie à l'art. 24 de la convention commune.

En matière de rémunération, lors de la promotion de la position I à la position II, l'ancienneté dans la position I n'est pas reprise et le cadre supérieur bénéficie de la garantie conventionnelle de rémunération calculée à compter de la date à laquelle il est recruté dans la position II.

En tout état de cause, la rémunération qui lui est conférée en promotion doit être égale ou supérieure à celle qu'il détenait avant d'être promu.

Les mêmes dispositions s'appliquent pour la promotion des agents relevant de l'annexe "autres personnels" à la position II de l'annexe "ingénieurs et cadres supérieurs".

124 - Mensualité et caractère forfaitaire du salaire de base

Convention Commune

Article 11 de l'annexe "ingénieurs et cadres supérieurs" de la convention commune.

Le salaire de base constitue un salaire forfaitaire annuel versé en 12 mensualités.

Ce forfait global correspond à un emploi à temps plein. Il inclut pour les ingénieurs et cadres supérieurs les variations d'horaires. En effet, en raison des conditions particulières dans lesquelles s'exercent leur activité professionnelle, la rémunération des ingénieurs et cadres supérieurs est fonction de leur niveau de responsabilité et non de leur temps de présence.

*NDS n° 96 du 03.06.93
§ 3.3 et NDS n° 29 du
14.02.95*

125 - Cas des médecins de prévention

Les médecins de prévention sont recrutés en position III A.

Les contrats de travail sont établis en fonction des contrats-types établis en collaboration avec le Conseil de l'Ordre dont on trouvera un modèle dans le dossier de principe à la rubrique PC 9.

Il convient de porter l'attention sur la rédaction de ces contrats de travail et tout particulièrement sur les articles 2 et 3 relatifs au secteur d'activité et à l'organisation du temps de travail.

De plus, il convient de se conformer aux montants des rémunérations, établis en conformité avec la convention inter-entreprise de médecine du travail qui sont applicables aux médecins de prévention.

NDS n° 7 du 30.01.03

Le recrutement des médecins de prévention est effectué par le chef de service concerné sous la responsabilité du médecin coordonnateur de la DRHRS. La décision définitive est toutefois subordonnée à l'acceptation de la proposition de recrutement par la DRHRS, suivant la procédure prévue pour les candidatures d'agents contractuels.

A - Principes généraux de rémunération

Pour respecter les dispositions du code de déontologie et du code de la santé publique, le salaire des médecins tient compte de l'ancienneté des intéressés, soit par rapport à l'obtention de leurs titres soit par rapport à leur activité en qualité de médecin du travail. Ce salaire progresse en fonction de leur ancienneté.

Celle-ci fait référence à l'activité du médecin, de façon continue ou discontinue, en tant que médecin du travail ou de prévention, titulaire ou remplaçant.

Il appartient au médecin candidat de fournir les attestations justifiant de la durée de pratique de la médecine du travail qu'il estime pouvoir faire prendre en compte pour la fixation de son niveau de rémunération.

La rémunération des médecins est soumise aux mêmes retenues pour la protection sociale (assurance, maladie, vieillesse, retraite complémentaire), pour la contribution à la solidarité, la contribution au remboursement de la dette sociale et pour la contribution sociale généralisée, que celles des agents contractuels de droit privé de La Poste. Il est à noter qu'en cas d'employeurs multiples, il convient de respecter les dispositions réglementaires figurant à l'annexe 4 du chapitre 5 du présent Recueil.

B - Rémunération à l'occasion du recrutement

Lors de l'embauche, la rémunération du médecin est déterminée par rapport à son ancienneté en qualité de médecin du travail.

La rémunération fait référence à la grille des salaires minimaux et aux principes de progression tels que figurant à la convention collective des services de la médecine interentreprises (convention CISME), majorée de 10 %.

Néanmoins, la rémunération du médecin obéissant aux règles du marché de l'emploi, il est possible que, dans certains cas, le recrutement du médecin soit subordonné à une majoration de salaire par rapport à ceux figurant sur la grille spécifique ci-après. En cas de difficulté, le Département Rémunérations, Retraites et Charges Sociales de la DRRH, en coordination avec le département de Médecine de Prévention Professionnelle de la DRHRS, examinera la proposition de rémunération. Ces cas demeurent exceptionnels et ne pourraient être acceptés qu'au regard du marché de l'emploi dans sa globalité et non à celui des exigences individuelles du candidat. Toute demande devra être accompagnée de justifications précises.

Cette grille est maintenue parallèlement avec celle de la convention collective du CISME. Elle fait l'objet d'une réévaluation annuelle le 1^{er} janvier de chaque année.

La grille ci-dessous, transmise pour information, retrace les montants spécifiques applicables au 1^{er} janvier 2002. Elle est basée sur la grille CISME majorée de 10 %.

Ces montants correspondent à une rémunération annuelle brute pour un temps plein. Pour un temps partiel, ils doivent être calculés au prorata temporis du nombre d'heures fixé par le contrat de travail.

Grille spécifique du salaire garanti 2002 majorée de 10 % (pour information)

	Coefficients	Grille Poste (APRES MAJORATION de 10 % du CISME)
Catégorie 1		Salaires Bruts Annuels
Pendant les 6 premiers mois d'exercice de la médecine de travail	0,90	40 787,60 €
Après 6 mois d'exercice de la médecine du travail	1,00	45 319,56 €
Catégorie 2		
Après 3 ans d'exercice de la médecine du travail	1,20	54 373,47 €
Après 5 ans d'exercice de la médecine du travail	1,30	58 915,43 €
Après 10 ans d'exercice de la médecine du travail	1,40	63 447,38 €
Après 15 ans d'exercice de la médecine du travail	1,55	70 245,38 €
Après 20 ans d'exercice de la médecine du travail	1,75	79 309,16 €

- Catégorie 1 : médecin ayant moins de trois années de pratique de la médecine du travail
- Catégorie 2 : médecin ayant trois années de pratique de la médecine du travail sur la base minimale d'un mi-temps, c'est-à-dire au moins 19 h 30 par semaine, médecin ayant six années de pratique de la médecine du travail sur la base d'une durée moyenne inférieure à un mi-temps.

C - Evolution salariale*- Système actuel*

La revalorisation de la rémunération des médecins de prévention s'effectue avec une date d'effet fixée au 1er janvier de chaque année, selon un barème déterminé par le CISME et valable pour l'année civile. Le médecin, de par son ancienneté en qualité de médecin de travail peut également bénéficier d'une revalorisation par passage au coefficient supérieur de la grille du CISME.

- Principe de revalorisation mis en place par La Poste

Le nouveau dispositif, révisable chaque année, s'articule autour de l'indice des prix à la consommation prévu dans le Projet de la Loi des Finances et la grille CISME 2002 revalorisée de 10 %. Le taux de revalorisation accordé par La Poste, correspondant à l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) prévu dans le Projet de la Loi de Finances, est appliqué à la grille spécifique (grille CISME 2002 + 10 %).

En cas de forte revalorisation de la grille CISME, qui aurait effet d'annihiler le taux de revalorisation prévu par La Poste, le médecin a la garantie de percevoir une rémunération correspondant à la grille du CISME en vigueur majorée de 10 %.

D'autre part l'évolution de la rémunération des médecins en fonction de leur ancienneté reste inchangée. Toutefois, dans la perspective de fidéliser cette catégorie de personnel, La Poste créé un nouveau coefficient, permettant d'augmenter les perspectives de carrière jusqu'à 20 ans, par rapport au plafond actuel, limité à 15 ans. Ce coefficient est fixé à 1,75.

- Modalités de revalorisation

Compte tenu des dispositions définies ci-dessus, le taux de revalorisation accordé par La Poste s'établit à 1,7 % pour l'année 2002 et 1,5 % pour l'année 2003, 1,5 % en 2004, grille CISME + 10 % en 2005 ([cf. les grilles spécifiques applicables figurent en annexe au présent article](#)).

D - Mise en place et suivi

Au regard des nouvelles dispositions développées ci-dessus, la rémunération de chaque médecin va faire l'objet d'une mise à niveau par rapport à la nouvelle grille. Les services gestionnaires des médecins de prévention, en l'occurrence les Délégations ou les Directions à Compétence Nationale, recevront la liste exhaustive des personnels concernés avec leur nouvelle rémunération, ce qui permettra d'établir les avenants aux contrats de travail.

L'opération de saisie du nouveau salaire sera effectuée par l'intermédiaire du Support Fonctionnel Nationale et ne nécessitera pas d'intervention des services dans GEPAX.

Les niveaux de cotisations des médecins à temps partiel utilisés par plusieurs employeurs sont à trouver en annexe du chapitre 5 du présent recueil.

13 - AUTRES PERSONNELS**130 - Droit d'option des agents contractuels de droit public**

(voir Recueil PX 9 article 7)

131 - Principes

Cf. Article 5 de l'annexe "Autres personnels" de la convention commune

NDS n° 96 du 03.06.93,
Chap. II

La rémunération des agents contractuels appartenant à la catégorie "autres personnels" est fonction d'un salaire d'embauche assorti d'une progression minimale garantie en fonction de l'ancienneté à La Poste en sus des augmentations générales. Il peut s'y ajouter des augmentations individuelles, un régime indemnitaire.

132 - Rémunération de base

La rémunération de base peut évoluer sous l'effet de l'ancienneté, des augmentations générales liées aux renégociations salariales, du SMIC, des augmentations individuelles.

A – Personnels des classes I et II

✧ *Salaire minimum*

La détermination des salaires minimum des personnels des classes I et II a été modifiée à partir du 01.07.2005 ([voir en annexe](#)).

La méthode de calcul des minima conventionnels a été changée à compter du 01.07.05.

Désormais les minima conventionnels des personnels des classes I et II sont déterminés par la valeur des premiers coefficients d'une grille, multipliés par la valeur en euros bruts annuels du point en vigueur. Ils correspondent à une rémunération versée en douze mensualités pour un emploi à temps complet [cf. grille des minimums conventionnels](#) jusqu'en 2004. A signaler que l'ensemble des minima conventionnels figure en fin de la convention commune dans les chapitres des récapitulatifs.

FRHD 2005.39
du 20.07.05

Cette revalorisation salariale résulte d'un accord collectif et, de ce fait, s'impose automatiquement aux contrats en cours des salariés concernés (art. L.135-2 du Code du travail) : **elle ne nécessite pas l'élaboration d'un avenant à leur contrat de travail.**

La nouvelle rémunération des intéressés pourra être actualisée ultérieurement, à l'occasion, par exemple, d'une situation qui imposerait l'élaboration d'un avenant à leur contrat de travail pour un autre motif.

✧ *Salaire de base garanti*

▪ Jusqu'au 30.06.05

❖ Niveau I.1 à II.1

BRH 1995 RH 46 du
11.07.95 § 1 (rédaction
aménagée)
+
BRH 1995 RH 53, art. 1
et accord salarial 1995

Pour les niveaux I.1 à II.1 le salaire de base garanti est égal à la base de calcul définie pour le ou les niveau(x), revalorisée des augmentations générales, à laquelle s'ajoute la majoration d'ancienneté appliquée à cette base revalorisée.

Les taux de majoration d'ancienneté sont décrits :

Fixation de la base de calcul - montants annuels

BRH 2003 RH 45
du 23.07.03, §

BRH 2004 RH 64
du 27.07.04

	Au 01.07.2002 €	Au 01.07.2003 €	Au 01.07.2004 €
Niveau I.1	13 023	13 258	13 484
Niveau I.2	13 050	13 272	13 498
Niveau I.3	13 258	13 484	13 714
Niveau II.1	13 407	13 683	13 916

Les taux de majorations en vigueur du 01.07.04 au 30.06.05 sont les suivants :

convention commune
et accord d'entreprise
de juillet 1996 art. 10
BRH 1998 RH 37 du
23.07.98 modifié par
BRH 2001 RH 29
du 26.07.2001, § 31
BRH 2002 RH 38
§ 2.2
BRH 2003 RH 45
du 25.07.2003
BRH 2004 RH 64
du 27.07.04

Ancienneté	% d'augmentation		
	Niveau de recrutement		
	I-1	I-2/I-3/II-1	II-2 et II-3
2 ans	6,8 %	7,5 %	3 %
3 ans	7,8 %	8,4 %	6 %
6 ans	8,5 %	9,2 %	8 %
9 ans	12 %	12 %	10 %
12 ans	14 %	14 %	12 %
15 ans	16 %	16 %	15 %
18 ans	18 %	18 %	-
20 ans	20 %	20 %	20 %

Ancienneté des agents occupant des postes classifiés II.1 au moment de la classification des ACO.

Accord d'entreprise
de juillet 1996 - art. 11
et BRH 1996 RH 65
du 28.08.96 § 23

La rémunération des agents occupant des postes du groupe C (cf. art. 6 du chapitre 6 du présent recueil) tient compte de leur ancienneté au titre du contrat de travail ou des contrats de travail jointifs avant la signature de l'avenant.

❖ Le salaire garanti II.2 en 2004

Le salaire garanti des agents du niveau II.2 au bout de 2 ans d'ancienneté :

Le salaire brut annuel garanti des agents du niveau II.2 au bout de 2 ans d'ancienneté ne pourra être inférieur à 14.965 €

FRHD 2004.25
du 19.08.04

❖ Classes I et II

▪ Au 01.07.05

Pour les niveaux I.2 à II.3, le salaire de base est déterminé par la valeur des coefficients ci-dessous multipliés par la valeur du point en euros bruts annuels en vigueur. Valeur du point 41.09 €

	Minima	Au bout de 1an d'ancienneté	Au bout de 3ans d'ancienneté	Au bout de 6ans d'ancienneté	Au bout de 9ans d'ancienneté	Au bout de 12ans d'ancienneté	Au bout de 15ans d'ancienneté	Au bout de 18ans d'ancienneté	Au bout de 20ans d'ancienneté
I-2	357,70	362,50	365,80	370,80	380,80	387,40	394,00	400,70	407,30
I-3	363,30	369,40	376,90	381,90	392,00	398,60	405,30	412,00	418,90
II-1	371,90	382,30	392,90	397,90	408,00	414,70	421,40	428,10	435,10
II-2	376,90	392,80	406,70	412,20	418,80	425,60	433,40	437,80	448,20
II-3	393,10	411,30	430,40	439,40	446,00	457,10	463,90	469,20	480,00

▪ Au 01.01.06

Pour les niveaux I.2 à II.3, le salaire de base est déterminé par la valeur des coefficients ci-dessous multipliés par la valeur du point en euros bruts annuels en vigueur. Valeur du point 41.26 €

	Minima	Au bout de 1an d'ancienneté	Au bout de 3ans d'ancienneté	Au bout de 6ans d'ancienneté	Au bout de 9ans d'ancienneté	Au bout de 12ans d'ancienneté	Au bout de 15ans d'ancienneté	Au bout de 18ans d'ancienneté	Au bout de 20ans d'ancienneté
I-2	359,00	362,50	365,80	370,80	380,80	387,40	394,00	400,70	407,30
I-3	363,30	369,40	376,90	381,90	392,00	398,60	405,30	412,00	418,90
II-1	371,90	382,30	392,90	397,90	408,00	414,70	421,40	428,10	435,10
II-2	376,90	392,80	406,70	412,20	418,80	425,60	433,40	437,80	448,20
II-3	393,10	411,30	430,40	439,40	446,00	457,10	463,90	469,20	480,00

▪ **Au 01.07.06**

Pour les niveaux I.2 à II.3, le salaire de base est déterminé par la valeur des coefficients ci-dessous multipliés par la valeur du point en euros bruts annuels en vigueur.

	Minima	Au bout de 1an d'ancienneté	Au bout de 3ans d'ancienneté	Au bout de 6ans d'ancienneté	Au bout de 9ans d'ancienneté	Au bout de 12ans d'ancienneté	Au bout de 15ans d'ancienneté	Au bout de 18ans d'ancienneté	Au bout de 20ans d'ancienneté
I-2	359,00	362,50	365,80	370,80	380,80	387,40	394,00	400,70	407,30
I-3	369,10	374,60	384,20	389,20	399,20	405,80	412,40	419,10	426,10
II-1	381,40	391,40	405,50	410,50	420,40	427,10	433,70	440,30	447,40
II-2	388,00	407,00	424,70	430,00	439,70	446,30	452,90	459,60	466,60
II-3	401,70	424,70	447,80	458,00	467,50	477,00	485,00	493,00	500,00

B – Personnels de la classe III

Minimums conventionnels [cf. grille](#).

❖ **Salaire de base garanti**

Jusqu'au 1^{er} juillet 2004 le salaire de base garanti était égal au salaire d'embauche revalorisé des augmentations générales (à trouver dans les accords salariaux figurants dans les textes de références des Aco) auquel s'ajoute la majoration d'ancienneté dont les taux figurent ci-dessous :

Ancienneté	% d'augmentation
2 ans	3 %
3 ans	6 %
6 ans	8 %
9 ans	10 %
12 ans	12 %
15 ans	15 %
20 ans	20 %

A compter du 1^{er} juillet 2004 le salaire annuel de base garanti en fonction de l'ancienneté est fixé à :

NIVEAU	ANCIENNETE									
	3 ans		6 ans		10 ans		15ans		20 ans	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
III-1	17 500	18 061	17 900	18 474	18 200	18 950	18 950	19 559	19 800	20 437
III-2	18 950	19 558	19 300	19 920	19 650	20 282	20 550	21 211	21 450	22 140
III-3	20 250	20 900	20 650	21 313	21 050	21 726	22 000	22 707	22 950	23 688

C - Définition du salaire d'embauche

NDS n° 96 du 03.06.93,
§ 211 et suivants

Le salaire d'embauche est le salaire qui figure sur le contrat de travail de l'agent. Il est fixé conformément aux définitions figurant au paragraphe ci-dessus 1.1 par référence au minimum conventionnel de la fonction pour laquelle l'agent contractuel est recruté.

Il ne comprend pas la "neutralisation" correspondant au régime de prévoyance.

Ce salaire servant de référence à la progression minimale à l'ancienneté et aux augmentations générales, il convient, avant d'en fixer le montant, d'en estimer le coût à l'issue de la progression garantie pendant la durée du contrat de l'agent.

*NDS n° 96 du 03.06.93 et
BRH 1994 RH 71 du
10.08.94, chap. 2*

Le dépassement des minima à l'embauche ne peut être justifié que par des difficultés de recrutement ou par un décalage avec les rémunérations du marché local du travail. Dans le cas du dépassement des minima, le salaire d'embauche doit respecter les plages de rémunérations [définies en annexe du présent article](#).

Pour des recrutements dérogeant à ces fourchettes, une demande d'autorisation préalable est obligatoirement transmise à la Délégation ou au Siège de La Poste (DRHRS) pour les services non rattachés à une Délégation.

A noter : ce salaire de base sera éventuellement complété de primes et indemnités, l'ensemble constituant la rémunération globale de l'agent.

D - Les augmentations générales (voir les accords salariaux figurant dans le Recueil de textes de référence régissant les ACO)

Elles s'appliquent :

au salaire d'embauche revalorisé des augmentations générales précédentes

OU

au minimum de l'année si ce minimum est supérieur à la formule précédente

E - Les augmentations individuelles

Une augmentation individuelle de salaire est une augmentation qui n'est liée ni à l'ancienneté ni à des mesures générales : elle relève d'une décision du chef de service, et s'applique au salaire d'embauche majoré des augmentations générales (salaire de référence) puis du coefficient d'ancienneté (salaire garanti), qu'elle réévalue systématiquement. Elle est elle-même majorée, s'il y a lieu, des augmentations générales.

Tant que le salaire garanti reste inférieur au salaire réel, c'est ce dernier qui est servi et, dans le cas contraire, l'agent perçoit le salaire garanti.

NDS n° 48 du 5.08.2003

• Principes régissant l'augmentation individuelle des cadres salariés de droit privé

Jusqu'à présent, l'évolution du salaire des cadres contractuels de La Poste reposait essentiellement sur la prise en compte de la seule ancienneté.

En effet, selon les dispositions de la convention commune (article 7 de l'annexe « Autres Personnels »), La Poste garantit à chaque salarié une progression de son salaire telle que le salaire perçu ne soit jamais inférieur au salaire d'embauche revalorisé des augmentations générales et majoré du coefficient d'ancienneté. C'est le salaire garanti à chaque salarié. En revanche, le salaire brut (ou salaire réel) perçu peut être supérieur à ce salaire garanti en cas d'attribution par le chef de service gestionnaire d'une augmentation individuelle. En cas de non attribution d'une augmentation individuelle, la courbe de salaire brut suit l'évolution du salaire garanti.

Après une initialisation en 2001, La Poste a décidé de mettre en œuvre en 2002 et 2003 un dispositif d'augmentation individuelle pour tous les cadres appréciés E ou B telle que la progression du salaire brut perçu par les cadres soit en moyenne près de deux fois plus rapide que la progression du salaire garanti. Cette augmentation individuelle vient en sus de l'augmentation générale.

Par ailleurs, l'augmentation individuelle attribuée par le chef de service gestionnaire devra être telle que le salaire brut perçu par le cadre sera supérieur ou égal au salaire garanti sur la période restant à courir jusqu'au 30 juin de N + 1.

Afin de fidéliser à l'entreprise les cadres débutants et donc de leur offrir des perspectives d'évolution plus rapide en début de carrière, des secteurs de rémunérations sont identifiés par niveau (III-1, III-2 et III-3). Les pourcentages de revalorisation applicables au titre de l'augmentation individuelle sont en conséquence plus élevés pour les agents situés dans le secteur bas que pour ceux situés dans le secteur haut. Vous disposez ainsi d'éléments de gestion valorisables notamment lors de la négociation du salaire d'embauche d'une part et utilisables pour l'évolution de rémunérations décalées d'agents actuellement en fonction d'autre part. C'est la raison pour laquelle aucune autre augmentation individuelle au-delà du 1^{er} juillet de N ne sera admise.

La mise en œuvre de cette nouvelle politique de rémunération nécessite de la part de la ligne hiérarchique une approche personnalisée de la situation de chaque cadre basée en particulier sur :

- le positionnement de la rémunération par rapport aux secteurs bas, médian ou haut ;
- une analyse de la rémunération du cadre par rapport aux autres cadres de même niveau à performance comparable ;
- un approfondissement de l'appréciation annuelle qui permettra de hiérarchiser éventuellement les revalorisations pour les cadres ayant le même niveau d'appréciation globale;
- la prise en compte de son potentiel de développement.

Les particularités des augmentations individuelles pour les 2 dernières années figurent aux § 16 et 17 du présent chapitre.

*Let. circ. PO/DRH/ERH/RC/
206-01 du 26.07.01*

133 - Modalités de mise en œuvre de l'augmentation individuelle au regard de l'augmentation à l'ancienneté des ACO de niveau III.1 à III.3

L'accord salarial du 10 juillet 2001 dispose que les personnels des niveaux III.1 à III.3 peuvent bénéficier d'augmentations individuelles et que l'augmentation individuelle est distincte de la majoration à l'ancienneté, à laquelle elle s'ajoute le cas échéant si une majoration à l'ancienneté intervient également l'année considérée. Il précise également que les pourcentages d'augmentation s'appliquent au salaire réel de l'agent.

Pour l'application du principe de distinction entre augmentation individuelle et majoration à l'ancienneté, les modalités suivantes sont retenues.

L'augmentation individuelle prendra effet dans tous les cas à la date anniversaire de l'embauche (très exactement à la date anniversaire de la date de point de départ du calcul des majorations à l'ancienneté dite « date de majoration ultérieure »), au cours de la période allant du 1^{er} juillet de l'année N au 30 juin de l'année N + 1. Elle s'appliquera à cette date au salaire réel tel qu'il aura été majoré par l'effet de l'ancienneté selon les dispositions de la convention commune, si une majoration doit intervenir l'année considérée. Dans les cas où n'intervient pas de majoration à l'ancienneté l'année considérée, elle s'applique au salaire réel détenu par l'intéressé à la date définie ci-dessus.

Il est précisé qu'aucune autre augmentation individuelle ne pourra intervenir pendant la période.

Les modalités techniques de mise en œuvre sont indiquées chaque année. Elles distinguent une phase collective permettant d'accorder les augmentations individuelles dans le cadre de la gestion de l'enveloppe, et une phase de mise en œuvre individuelle, sur la base des données de gestion réelle de chaque agent.

Les pourcentages d'augmentation sont appliqués :

- dans le cadre d'une enveloppe déterminée chaque année,
- selon un pourcentage déterminé chaque année tenant compte de l'appréciation.

BRH 1999 RH 47
du 27.07.99

134 - Avantages spécifiques d'ancienneté aux agents exerçant leurs fonctions en ZUS

[\(cf. annexe\)](#)

A - Bénéficiaires

• Conditions générales

Sont bénéficiaires de ces dispositions l'ensemble des agents contractuels de droit privé dès lors qu'ils sont affectés dans une zone urbaine sensible (ZUS) ou qu'ils exercent de manière effective leurs fonctions à titre principal dans une ZUS.

L'exigence d'exercice des fonctions à titre principal est à apprécier par référence à un service accompli à temps plein même si l'emploi est occupé par un agent à temps incomplet.

Ces fonctions doivent avoir été exercées dans la même zone urbaine sensible depuis 3 ans au moins et de manière continue. A cet égard, s'agissant des agents embauchés sous CDD puis sous CDI jointif au CDD, sur le même poste de travail dans le même établissement, la condition d'ancienneté est prise en compte à compter du 1^{er} jour du CDD.

Les services doivent être accomplis dans une même ZUS.

L'avantage ne peut être accordé qu'aux agents affectés dans une même ZUS.

L'affectation dans des fonctions relevant d'une autre ZUS annule les droits en cours de constitution et ce même si la nouvelle affectation intervient dans un secteur éligible à l'avantage spécifique d'ancienneté.

Les années de service ouvrant droit à cet avantage sont prises en compte à compter de la date d'installation dans les fonctions, mais sans toutefois pouvoir être antérieures au 1^{er} janvier 1995.

• Cas particuliers

a/ Changement d'affectation

Dans le cadre d'un emploi sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée indéterminée intermittent, si le changement d'affectation résulte d'une décision de La Poste dès lors que celui-ci ne s'appuie pas sur une demande de l'agent, les droits à bonification d'ancienneté en cours de constitution sont suspendus jusqu'au moment où une nouvelle affectation dans un quartier éligible intervient. Dans ce cas, les droits constitués initialement sont pris en compte pour l'attribution de l'avantage spécifique.

b/ Modification de la liste fixant les zones urbaines sensibles

Dans le cas où la liste fixant les zones urbaines sensibles est modifiée, la situation est analogue à la situation précédente décrite au a/ plus haut : lorsque la zone qui ouvrait droit à bonification d'ancienneté ne figure plus dans la liste, les droits en cours de constitution sont suspendus jusqu'au moment où une nouvelle affectation dans un quartier éligible intervient.

Dans ce cas, les droits constitués initialement sont pris en compte pour l'attribution de l'avantage spécifique d'ancienneté.

c/ Absences, congés, positions administratives spécifiques

Lorsqu'un agent contractuel est placé dans une des situations suivantes, les droits à bonification d'ancienneté sont maintenus et sont comptabilisés dans la durée d'acquisition de droit :

- Exercice des activités à temps partiel ou incomplet quelle que soit la durée d'utilisation,
- Congés payés,
- Autorisations spéciales d'absences y compris celles correspondant à des stages de formation professionnelle ou à des décharges syndicales,
- Congés pour maladie indemnisés dans les conditions définies par la Convention Commune,
- Congés pour affection de longue durée (grave maladie), d'accident du travail ou maladie professionnelle,
- Congé de maternité et congé d'adoption rémunéré,
- Mise à pied,
- Congé de formation professionnelle, congé individuel de formation.

Observation : cette liste est exhaustive.

- Annule les droits en cours de constitution le placement dans la situation suivante :
 - Mise à disposition dans des fonctions hors ZUS ne donnant pas vocation à bonification d'ancienneté.

En conséquence à la date à laquelle l'agent est mis dans cette position susvisée il doit être procédé à l'annulation des droits en cours de constitution.

- Suspendent les droits à bonification d'ancienneté notamment les cas suivants :
 - Congé de maladie non indemnisé,
 - Congé pour élever un enfant de moins de 8 ans,
 - Congé postnatal pour élever un enfant,
 - Congé sabbatique,
 - congé pour création d'entreprise,
 - congé pour mandat parlementaire,
 - accomplissement du service national,
 - Congé parental d'éducation.

En conséquence les droits en cours de constitution pourront être pris en compte à partir de la date de reprise des fonctions dans le poste.

B - Quotité, modalité d'attribution

• *Quotité*

- un mois pour chacune des 3 premières années, soit au terme des trois années : 3 mois.
- deux mois par année à partir de la 4^{ème} année.

• *Modalités d'attribution*

L'attribution de cet avantage permet aux agents contractuels concernés de bénéficier d'une anticipation de la majoration d'ancienneté. [Voir annexe au paragraphe 134 dans les annexes au présent article 1.](#)

• *Remarques*

Cet avantage : ne tient pas compte de l'appréciation,
concerne tous les personnels quel que soit leur niveau de contrat,
présente un caractère systématique quand les conditions sont remplies.

C - Procédures de mise en œuvre

Identification des agents bénéficiaires

Le directeur de La Poste sera chargé d'organiser au niveau local l'identification des agents appelés à bénéficier des dispositions susvisées.

Les agents concernés sont les suivants :

- agents affectés dans un établissement implanté dans une ZUS,
- agents dont l'activité est exercée de manière effective et à titre principal dans une ZUS.

Décision d'ouverture du droit et suivi

La constitution du droit sera initialisée sur la base de la production d'une attestation établie par le chef d'établissement et validée par le chef de service (modèle ci-joint en annexe 3 au présent article) qui sera transmise à la division RH.

Tout changement de situation ayant une incidence sur ce droit à bonification (annulation ou suspension) devra faire l'objet d'une déclaration motivée établie par le chef d'établissement et validée par le chef de service (voir mode opératoire contractuels) qui sera transmise à la division RH.

Des directives seront données ultérieurement pour donner les conditions de communication de ces informations à GEPAX.

Contrôle interne - Risques majeurs

Le chef d'établissement (ou de service) est responsable de l'identification des agents éligibles à la bonification d'ancienneté prévue par le présent texte.

À cet effet il établit une déclaration individuelle d'activité en ZUS selon le modèle prévu, qu'il propose à la validation et à la signature du Directeur de La Poste (ou équivalent pour les entités ne relevant pas d'une structure départementale).

Il lui revient également d'assurer le suivi des situations administratives individuelles engendrant une évolution des droits à bonification d'ancienneté (annulation ou suspension), conformément aux dispositions contenues § a ci-dessus.

Le directeur de La Poste (ou équivalent pour les entités autres que les établissements relevant du département) :

Est signataire de la décision individuelle d'identification d'un agent ouvrant droit à la bonification d'ancienneté pour exercice d'une activité en ZUS,

Est responsable du contrôle de 2ème degré relatif aux déclarations nominatives de l'activité en ZUS établies par les chefs d'établissement (ou de service) relevant de sa compétence,

Est responsable du contrôle de 2ème degré relatif à la mise à jour régulière de la liste des agents bénéficiaires de son ressort de gestion (évolution de la liste des ZUS établie par décret, évolution des situations administratives individuelles engendrant une annulation ou une suppression des droits).

*BRH 1998 RH 42 du
01.0998 § 33*

135 - Effets pécuniaires de la promotion

La promotion doit avoir pour effet de faire progresser la rémunération de l'agent promu. La Poste garantit à tout agent promu un gain mensuel brut calculé sur la rémunération comprenant le salaire de base garanti, le complément Poste et, le cas échéant, le complément géographique, ce gain ne peut être inférieur à 64,03 € mensuels brut pour une utilisation à temps complet. Cette garantie sera réexaminée dans le cadre de la politique salariale annuelle.

• Le gain minimal à la promotion

*BRH 2003 RH 45
du 25.07.03; § 37*

Le gain minimal à la promotion fixé à 65 € mensuel lors de l'avenant du 9 juillet 2002 est revalorisé à compter du 1^{er} 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

• Détermination du complément Poste

Le complément Poste de l'agent promu est porté au seuil de recrutement du nouveau niveau.

Dans l'hypothèse où le complément Poste avant promotion est déjà supérieur à ce montant, il est maintenu. L'ensemble "complément Poste et différentiel" de l'ancien niveau est reconstitué et la partie supérieure au nouveau seuil constitue le nouveau différentiel.

• **Détermination du salaire de base avant le 01.07.05**

a) changement de niveau au sein de la strate I (groupes fonctionnels A, B1, B2 et C)

La totalité de l'ancienneté de rémunération acquise au titre de l'ancien niveau est reprise lors du changement de niveau à l'intérieur de la strate I. A la date de la promotion, cette ancienneté est appliquée à la base de calcul du nouveau niveau et détermine le nouveau salaire de base.

b) changement d'un ou plusieurs niveaux hors de la strate I (niveau II.2 au niveau III.3)

L'ancienneté de rémunération acquise au titre de l'ancien niveau est reprise partiellement en fonction du changement de niveau :

- changement d'un niveau hors strate I 75 % de reprise d'ancienneté
- changement de 2 niveaux hors strate I 50 % de reprise d'ancienneté
- changement de 3 niveaux ou plus hors strate I 33 % de reprise d'ancienneté

Exemples :

FRHD 2002.33
du 07.08.02

	STRATE 1				STRATE 2		STRATE 3			STRATE 4
	A/I.1	B1/I.2	B2/I.3	C/II.1	II.2	II.3	III.1	III.2	III.3	IV.1/IV.2
A/I.1		100 %	100 %	100 %	33 %	33 %				
B1/I.2			100 %	100 %	50 %	33 %				
B2/I.3				100 %	75 %	50 %				
C/II.1					75 %	50 %	33 %			
II.2						75 %	50 %	33 %	33 %	
II.3							75 %	50 %	33 %	
III.1								75 %	50 %	33 %
III.2									75 %	33 %
III.3										33 %

• **Au 1^{er} juillet 2005**

L'accord salarial 2005 prévoit une évolution des taux de reprise d'ancienneté rémunération en cas de promotion vers un grade de classe I ou II, à compter du 1^{er} juillet 2005.

BRH 2005 RH 05
du 22.07.05

Les principes de calcul des reprises d'ancienneté rémunération sont les suivants :

Nombre de niveaux gagnés lors de la promotion	Reprise d'ancienneté Rémunération
1 niveau	100 %
2 niveaux	80 %
3 niveaux	60 %
4 niveaux	40 %

Synthèse des taux de reprise d'ancienneté rémunération en cas de promotion classes I et II :

Taux de reprise d'ancienneté rémunération applicables à compter du 1^{er} juillet 2005

D'après BRH 2005
RH 05 du 22.07.05

Les taux de reprise d'ancienneté rémunération applicables aux promotions dont la date d'effet est postérieure ou égale au 01/07/2005 sont les suivants :

	Situation après promotion				
	Strate 1			Strate 2	
	ACC 12 (B1)	ACC 13 (B2)	ACC 21 (C)	ACC 22	ACC 23
ACC 12 (B1)		100 %	80%	60%	40%
ACC 13 (B2)			100 %	80%	60%
ACC 21 ©				100%	80%
ACC 22					100%
ACC 23					

Accès à la classe IV

En cas d'accès à la classe IV, l'agent conserve le tiers de son ancienneté. Sa nouvelle rémunération de référence sera positionnée sur le minimum conventionnel de la position de référence "ICS I" ou "ICS II" selon que l'ancienneté reprise est inférieure ou supérieure et égale à trois ans à la date de promotion.

L'ancienneté reprise lors de la promotion vers le niveau ICS I (inférieure à 3 ans) est prise en compte pour le passage ultérieur sur la position ICS II.

La rémunération des "Ingénieurs et Cadres Supérieurs" étant une rémunération globale, la garantie du gain minimum de 100 € est déterminée en comparant le cumul du complément Poste, du complément géographique et du salaire de base garanti sur le niveau avant promotion au minimum conventionnel de la position ICS I ou II.

Dans le cas où la rémunération de base avant promotion est supérieure au minimum conventionnel en qualité d'ICS, cette rémunération de base avant promotion est consolidée et abondée du montant de la garantie.

REMARQUES :

Pour les ex agents de droit public qui ont opté pour la Convention Commune avant de participer au processus de promotion, l'ancienneté "salariale" à prendre en compte résulte de :

- *l'ancienneté de droit public reprise sous Convention Commune au titre de l'ancienneté servant au calcul de l'évolution en matière de rémunération, dans les conditions définies par le droit d'option,*
- *l'ancienneté acquise après l'établissement du contrat de droit privé s'ajoute intégralement à l'ancienneté reprise au titre du droit d'option défini ci-dessus.*

136 - Détermination du salaire convention commune pour les auxiliaires de droit public ayant opté pour la convention commune ⁽¹⁾

FRHD 2000.17
du 16.11.2000

Le droit d'option est clos depuis le 28 février 1993. Cependant, les agents qui actuellement demandent à opter pour la convention commune bénéficient des dispositions de la note de service n° 44 du 20 février 1992 sur la reprise d'ancienneté, la date d'effet de la classification étant, conformément à la note de service n° 235 du 12/11/1996 et à la note technique RH n° 98.015 du 25 mars 1998, la date d'option. Il apparaît nécessaire de rappeler les principes qui s'appliquent en matière de rémunération.

⁽¹⁾ Voir aussi BRH 2001 RH 10 du 09.02.2001 repris chap. 9 art. 7 du présent Recueil.

Dès lors qu'ils optent pour la convention commune, les personnels de droit public optant voient leur situation examinée comme suit :

- l'ancienneté acquise au titre du contrat de droit public est reprise intégralement pour les droits sociaux ;
- fixation de l'offre de rémunération "droit d'option" au jour de l'option, par reprise partielle d'ancienneté (entre 4 et 8 ans) conformément au point 5 du relevé d'engagement "droit d'option". Les auxiliaires de bureau et de service bénéficient sous le régime de la convention commune du maintien à titre personnel de leur rémunération (par intégration de l'IAR dans leur salaire) jusqu'à ce que ce salaire soit "rattrapé" par le salaire garanti.

Le salaire maintenu à titre personnel pour une utilisation à temps plein comprend le traitement indiciaire à la date de l'option auquel s'ajoute l'IAR.

Soit par exemple pour un agent ayant opté le 01/01/2000 et rémunéré à l'indice brut 244/réel 253 : 12 889,56 € (valeur du point FP au 01/12/99) + 883,59 € (IAR) = **13 773,16 €** pour une utilisation à temps plein.

Le salaire de base garanti est égal à la base de calcul définie pour le niveau considéré à la date de l'option à laquelle est appliquée le coefficient d'augmentation à l'ancienneté résultant de la reprise partielle d'ancienneté (au titre de la rémunération note de service n° 44 précitée).

Soit par exemple, un agent ayant 12 ans et huit mois d'ancienneté d'auxiliaire (arrondie à 13 ans en application du Flash RH Doc n° 92.18 du 6 mars 1992) et occupant un poste de niveau I.2 bénéficie d'une reprise d'ancienneté au titre de la rémunération de 6 ans et 2 mois et donc d'une majoration de l'ancienneté de 8,5 %.

Le salaire de base garanti est donc égal au 01/01/2000 à la base de calcul du niveau I.2 (12 441,71 €) à laquelle est appliquée la majoration de 8,5 % soit : 13 499,21 €

C'est donc le "salaire maintenu" (13 773,16 €) qui sera versé à l'agent proratisé suivant son utilisation jusqu'à ce que ce salaire soit "rattrapé" par le salaire de base garanti (lorsque l'agent aura acquis une ancienneté suffisante).

En conséquence, afin de conserver à un agent le niveau de sa rémunération d'auxiliaire si celui-ci est supérieur au salaire de base garanti, il conviendra de mettre à jour sa situation au jour de l'option en fixant à cette date son salaire au niveau de celui d'auxiliaire (par exemple 13 773,16 €: salaire maintenu d'AX + IAR).

S'agissant des agents bénéficiant d'un double contrat de droit public et de droit privé et dès lors que les droits à majoration ultérieure pour le contrat de droit privé sont plus favorables, ces droits sont appliqués à la globalité du contrat résultant du droit d'option.

Par exemple un ACC11 (DMU du 01/01/1990) et AXDIS ayant 13 ans d'ancienneté (reprise partielle d'ancienneté pour la rémunération de 6 ans et 2 mois) dont le niveau global du poste est I.2 bénéficiera d'une DMU en qualité d'ACC12 du 01/01/1990 au jour de l'option.

14 - TRAVAIL INTERMITTENT

NDS n° 87 du 10.04.92,
§ 461

La rémunération est versée par douzième chaque mois, tant pendant les périodes de travail effectif que pendant les périodes non travaillées : il s'agit d'un lissage de la rémunération.

Par exception et à la demande expresse de l'agent concerné, la rémunération peut être versée chaque mois sur la base des heures effectivement travaillées dans le mois considéré.

Accord d'entreprise
de juillet 1996
art. 19 al. 7
et BRH 1996 RH 65
du 28.08.96 § 54

La participation des agents sous CDII aux réunions institutionnelles est rétribuée, conformément aux dispositions de la Convention Commune, même lorsqu'ils ne travaillent pas le jour de cette réunion.

15 - DIVERS

151 - Négociation annuelle

Accord d'entreprise
de juillet 1996 art. 20
et BRH 1996 RH 65
du 28.08.96 § 55

La négociation annuelle concernant les rémunérations aura lieu à partir de 1997 à la fin du premier trimestre de chaque année.

La négociation annuelle abordera les questions de l'organisation du temps de travail.

NDS n° 70 du 16.03.92

152 - Transfert des personnels de droit privé dans le régime de la convention

Les agents recrutés sous contrats de droit privé avant le 13 novembre 1991 et ceux anciennement dénommés personnels étrangers à l'administration relèvent des dispositions de la convention commune depuis le 13 novembre 1991.

Les modalités de transfert de ces personnels figurent ci-après en [annexe au présent paragraphe 152 figurant en annexe de l'article 1.](#)

Ces personnels relevaient soit de réglementation spécifique, soit d'un régime de rémunération transitoire pour ceux recrutés depuis le 1er janvier 1991.

FRHD 92.30
du 16.04.92, § 2

Nota : Ces dispositions concernent uniquement le transfert dans le nouveau régime de rémunération des personnels de nettoyage employés dans le cadre de contrats à durée indéterminée, recrutés antérieurement à la mise en place du régime de rémunération de la convention et rémunérés selon les anciennes modalités de rémunération qui étaient fixées par le BO du 29 mars 1988 (Doc. 139 Doc 60).

153 - Rémunération dans les services où la DHT est inférieure à la durée légale du travail

Article 37 de la convention commune

Convention Commune

Les agents contractuels employés à plein temps dans des établissements ou services où la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale de travail sont rémunérés à temps complet, à l'instar des personnels fonctionnaires.

La rémunération des agents contractuels employés à temps partiel (ou temps incomplet) est proportionnelle à celle de l'agent contractuel qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou le service.

NDS n° 256 du 5.11.84
et NDS n° 006 du 9.1.89
modifié par les lois Aubry du
15.12.1999

Les agents qui ne sont pas à temps partiel sont rémunérés par référence à une durée égale à la durée d'utilisation effective multipliée par un coefficient correspondant au rapport 35 heures/durée hebdomadaire de travail prévue par le règlement intérieur du bureau, centre ou service où travaille l'agent.

154 - Rémunération des agents ayant plusieurs activités sur un même niveau de fonction

FRHD 94.18 du
31.03.94
≠
(exemple actualisé)

Le principe de l'unicité du contrat de travail lorsqu'un même agent a plusieurs activités dans le même établissement ou dans des établissements différents, induit l'unicité de la rémunération de cet agent :

La rémunération des différentes activités est identique lorsqu'un même agent contractuel est employé sur un même niveau de fonction

Exemple :

Soit un agent titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1er août 1998 employé initialement 3 heures par jour pour une fonction de niveau ACC12, qui accepte une autre activité de 2 heures par jour à compter du 1^{er} septembre 2001 pour une fonction de même niveau :

- **salaire annuel brut d'embauche au 01.08.98 :**
= 12 597,93 €

- **salaire annuel brut garanti au 01.09.2001 :**

Base de calcul 2001 + coefficient ancienneté 3 ans = 12 831,00 + 6,5 % = 13 665,02 €

Ce salaire s'applique, au prorata de la durée d'activité, à l'emploi initial comme aux deux heures complémentaires prévues à partir du 01.09.2001.

155 - Rémunération des distributeurs d'imprimés publicitaires

Accord d'entreprise
de juillet 1996 - art. 18

La Poste s'engage à régulariser les conditions de rémunération des distributeurs d'imprimés conformément au BRH d'août 1994 avant la fin de l'année 1996.

La rémunération à l'objet est supprimée.

BRH 1994 RH 75
du 11.08.94, chap. 3
et BRH 1996 RH 65
du 28.08.96 § 53
actualisé

Comme pour l'ensemble des agents contractuels relevant de la Convention Commune, la rémunération est calculée par référence au minimum conventionnel de la fonction occupée et s'inscrit dans le cadre des dispositions relatives à la NDS n° 96 du 3.06.93. (intégrée dans le présent chapitre) relative aux principes directeurs du système de rémunération des agents contractuels de droit privé, la réglementation relative aux majorations pour heures supplémentaires, complément géographique et complément pour charges de famille notamment, leur est applicable, de même que l'instruction du 15 juin 1995 (*Recueil PS II chapitre 3*) relative à la mise en oeuvre d'un nouveau système de prise en charge par La Poste des frais de déplacement en métropole et dans les départements d'outre-mer, complété par la NDS n°263 du 31.10.00 en particulier en ce qui concerne l'utilisation d'un véhicule personnel pour les besoins du service (*voir également l'article 5 du présent chapitre*).

BRH 1995 RH 1004
du 13.01.95 titre 1 art. 5
et annexe 2 § 417

156 - Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis est fixée [conformément aux barèmes qui figurent en annexe au présent article](#).

Note Technique n° 99.037
du 19.08.99

Remarque : En application de l'article D117-2 dernier alinéa du Code du Travail, les apprentis déjà qualifiés sont considérés comme ayant déjà effectués une année d'apprentissage et perçoivent tout de suite la rémunération correspondant à la 2^{ème} année d'apprentissage.

C'est le cas :

- des apprentis qui ont déjà bénéficié d'un an de formation technologique ou d'un contrat de qualification (quel que soit l'employeur) et entrent en apprentissage à La Poste pour terminer leur BTS ou leur licence.
- des apprentis qui sont déjà titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur à celui préparé ou actuellement en formation commerciale Bac + 2 (DUT et BTS) en 1 an.

- majoration de salaires liées à l'âge des apprentis

Les majorations de salaires s'appliquent à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date anniversaire de l'apprenti (article 177-3 alinéa 1 du Code du Travail).

- prolongation de contrat

La rémunération des apprentis dont le contrat est prolongé du fait de leur handicap, bénéficient d'une majoration de 15 points des pourcentages afférents à la dernière année de la durée du contrat.

157 - Rémunération des jeunes sous contrat de qualification

[Voir en annexe au présent article](#), pour mémoire.

158 - Rémunération des agents en contrat d'adaptation

BRH 1998 RH 43
du 7.08.98, § 236

La rémunération est de 80 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé, sans pouvoir être inférieure au SMIC pendant toute la durée de la période d'adaptation pour mémoire.

159 - Paiement de rémunération aux ayant droit des agents décédés

[Voir ci-dessus le paragraphe 119 du présent chapitre](#).

16 - MESURES SALARIALES RELATIVES A L'ANNEE 2005

A. ICS-IV.1 à IV.3

L. cir. DRRH du 29.07.2005

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord salarial du 23 juin 2005 relative aux mesures salariales 2005 (BRH 2005, RH 05, circulaire n° 1658 du 22 juillet 2005), les Ingénieurs et Cadres Supérieurs relevant de la Convention Commune bénéficient de l'augmentation de leur rémunération selon les modalités figurant ci-dessous.

1- Population concernée

Il s'agit des cadres supérieurs relevant de la Convention Commune en position ICS I, ICS II et ICS IIIA, ainsi que les cadres en position ICS IIIB occupant un poste de niveau au plus égal à IV-3, présents à la date d'effet.

Ne sont pas concernés par la présente note les médecins de prévention, les contractuels de droit public.

2 - Principes

Les intéressés bénéficient d'une augmentation de la part fixe de leur rémunération en fonction de l'appréciation globale portée par le supérieur hiérarchique en conclusion de l'entretien annuel du management de la performance, au titre de l'année 2004.

Ces dispositions s'appliquent au personnel présent à la date d'effet, soit le **1^{er} juillet 2005**.

Le pourcentage d'augmentation s'applique au salaire détenu par l'intéressé au 30 juin 2005.

Le principe de taux de revalorisation plus élevé pour les cadres supérieurs en début de carrière est maintenu. En 2005, les cadres supérieurs débutants généralement appréciés B pourront être augmentés au maximum de 7,5%, ce taux pouvant atteindre 9,5% du salaire brut annuel pour ceux appréciés E.

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre de la politique visant à permettre aux agents dont la rémunération est la moins élevée, en particulier **les débutants**, d'obtenir de véritables perspectives d'évolution de salaire.

Vous disposez ainsi d'éléments de gestion de rémunération valorisables lors de la négociation du salaire à l'embauche, et utilisables pour faire évoluer les rémunérations décalées de cadres supérieurs actuellement en fonction.

Associés à la gestion de la part variable, ces éléments de gestion de la rémunération globale conduisent à supprimer le recours aux augmentations exceptionnelles.

Les cadres supérieurs peuvent prétendre à une revalorisation de leur rémunération fixe déterminée selon leur appréciation et leur positionnement au sein de la grille salariale sur la base des pourcentages suivants :

AUGMENTATIONS GENERALES et INDIVIDUELLES des ICS 1, ICS II, et des ICS IIIA NON-STRATEGIQUES			
Appréciation globale	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 ⁽¹⁾	0,8 %	0,8 %	0,8 %
D	0	0	0

⁽¹⁾ : Les agents débutants (ancienneté inférieure à 2 ans) 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 pourcentages d'augmentation indiqués incluent l'augmentation générale (0,8 %) et l'augmentation individuelle.

Les agents qui n'ont pas d'appréciation au titre de l'année 2004 bénéficient de l'augmentation générale de 0,8 %. Les agents ne remplissant pas les exigences de leur poste ne bénéficient d'aucune augmentation.

Cas particuliers

Les ingénieurs cadres supérieurs occupant des fonctions d'un niveau inférieur à la classe IV, seront intégrés dans l'enveloppe du niveau IV-1.

Les ICS IIIA occupant des postes d'un niveau inférieur à la fonction IV-3 sont intégrés dans l'enveloppe correspondant au niveau de fonction occupé.

Pour les agents ayant eu une mobilité ou une promotion récemment, il convient de recueillir l'avis du hiérarchique précédent s'il a mené le management de la performance au titre de 2004.

Les ingénieurs cadres supérieurs mis à disposition des organisations professionnelles n'étant pas appréciés, il est difficile d'appliquer en l'état la politique de rémunération pour déterminer leur augmentation individuelle. Toutefois, afin de ne pas les pénaliser du fait de leur situation particulière et qu'ils puissent donc bénéficier d'une augmentation de leur salaire, le pourcentage de revalorisation proposé est :

- Intervalle 1 «Mini à (mini + Médian)/2 inclus» : 5,07%
- Intervalle 2 «(Mini +Médian)/2 inclus» : 2,86%
- Intervalle 3 «Médian à Maxi» : 2,14%.

3 - Enveloppe budgétaire

L'enveloppe disponible sur le plan national est fixée à 2,7 % en niveau du salaire moyen des ingénieurs et cadres supérieurs occupant des fonctions de niveau IV-1, IV-2 et IV-3.

Chaque NOD responsable de la gestion de cadres supérieurs dispose d'une enveloppe spécifique qui lui est notifiée individuellement. Cette enveloppe est calculée selon des modalités identiques à tous les services en fonction de la répartition de leur population respective au sein de chacun des intervalles de rémunération définis ci-après, de façon à permettre l'application de la politique de revalorisation décidée.

Les trois intervalles mentionnés ci-dessus sont définis comme suit:

- Intervalle 1: salaires situés entre le minimum du champ de normalité et le salaire équidistant entre ce minimum et le niveau médian du champ de normalité du niveau de fonction. (salaire de mini à (mini + médian)/2 inclus : 5,07%)

- Intervalle 2: salaires situés entre le salaire équidistant déterminé ci-dessus et le niveau médian du champ de normalité du niveau de fonction. (salaire de (mini à médian)/2 à médian inclus : 2,86%)

- Intervalle 3: salaires supérieurs au niveau médian du champ de normalité du niveau de fonction : 2,14%

Les intervalles (en euros) applicables au 30 juin 2005 sont les suivants :

Niveaux de fonction	Intervalle 1 De mini à (mini+médian)/2 inclus	Intervalle 2 De (mini+médian)/2 à médian inclus	Intervalle 3 >médian
IV-1	24 697 – 30 262	30 262 – 35 826	> 35 826
IV-2	28 780 – 35 418	35 418 – 42 055	> 42 055
IV-3	33 584 – 45 885	45 885 – 58 186	> 58 186

Les intervalles applicables pour la filière SI à Paris au 30 juin 2005 sont les suivants :

Niveaux de fonction	Intervalle 1 De mini à (mini+médian)/2 inclus	Intervalle 2 De (mini+médian)/2 à médian inclus	Intervalle 3 >médian
IV-1	24 697 – 37 028	37 028 – 39 797	> 39 797
IV-2	28 780 – 40 954	40 954 – 44 014	> 44 014
IV-3	33 584 – 47 212	47 212 – 58 186	> 58 186

Les intervalles applicables à la filière SI en province au 30 juin 2005 sont les suivants :

Niveaux de fonction	Intervalle 1 De mini à (mini+médian)/2 inclus	Intervalle 2 De (mini+médian)/2 à médian inclus	Intervalle 3 >médian
IV-1	24 697 – 31 525	31 525 – 35 826	> 35 826
IV-2	28 780 – 35 418	35 418 – 42 055	> 42 055
IV-3	33 584 – 45 885	45 885 – 58 186	> 58 186

Les enveloppes seront communiquées prochainement au Directeur du SGS pour les directions du siège et aux Directeurs des directions de tutelle pour les DCN et SCN.

Les augmentations sont effectuées sous la responsabilité du cadre dirigeant (Directeurs du Siège, et Directeurs des DCN).

4 - Procédures

Les augmentations sont validées par le cadre dirigeant compétent, pour l'ensemble des services dont il a la responsabilité ou la tutelle, dans **le strict respect** de l'enveloppe dont il dispose (cf. § 3).

Il appartiendra à chaque service RH concerné d'établir les avenants au contrat de travail, en double exemplaire, validant les changements de salaire des ICS.

Le nouveau salaire brut annuel avec date d'effet au 1^{er} juillet 2005 sera notifié à la paie selon la procédure de changement de rémunération.

5 - Contrôle interne

Dans le cadre du Contrôle Interne et de son intégration dans le cycle de pilotage de La Poste, un contrôle des rémunérations de second degré sera réalisé par la DRRH/RCS. Il portera notamment sur l'établissement des avenants et sur le respect :

- ❶ des pourcentages d'augmentation autorisés.
- ❷ de la gestion globale de l'enveloppe.

Les informations produites par le système de paie, permettront à la DRRH/RCS d'établir le bilan de l'augmentation salariale du 1er juillet 2005 et d'analyser les différentes pratiques d'augmentation.

B. Niveau III-1 à III-3

La Poste a, en effet, choisi de réformer sa politique de rémunération des cadres contractuels de niveau III-1 à III-3 pour leur offrir des perspectives d'évolution dynamisantes adaptées aux performances démontrées par chaque cadre.

1- Modalités de mise en oeuvre

En plus de l'augmentation générale de 1% au 1er juillet 2005, les cadres de niveau III-1, III-2 et III-3 appréciés B ou E présents à la date d'effet, soit le 1er juillet 2005, bénéficient sur décision du chef de service d'une augmentation individuelle de leur salaire de base. Cette augmentation est différenciée par secteur de rémunération et par niveau d'appréciation.

En outre, pour les agents qui ont bénéficié à l'occasion d'une promotion antérieure d'un "différentiel gain de rémunération promotion" (code élément 1172), cet élément est pris en compte pour la détermination globale de l'augmentation individuelle.

Le pourcentage d'augmentation s'applique au salaire réel détenu par l'intéressé au 30 juin 2005.

Les secteurs de rémunération applicables au 30 juin 2005 sont les suivants :

Salaire annuel brut	Secteur bas	Secteur médian	Secteur haut
III-1	[16.472 €– 19.010 €]]19.010 €– 20.950 €]	> 20.950 €
III-2	[17.860 €– 20.614 €]]20.614 €– 22.717 €]	> 22.717 €
III-3	[19.100 €– 22.044 €]]22.044 €– 24.292 €]	> 24.292 €

Les secteurs de rémunération applicables à la filière SI à Paris au 30 juin 2005 sont les suivants :

Salaire annuel brut	Secteur bas	Secteur médian	Secteur haut
III-2	[17.860 €– 24.743 €]]24.743 €– 26.714 €]	> 26.714 €
III-3	[19.100 €– 29.759€]]29.759 €– 32.105 €]	> 32.105 €

Les secteurs de rémunération applicables à la filière SI en province au 30 juin 2005 sont les suivants :

Salaire annuel brut	Secteur bas	Secteur médian	Secteur haut
III-2	[17.860 €– 20.821 €]]20.821€– 22.984 €]	> 22.984 €
III-3	[19.100 €– 25.946 €]]25.946 €– 28.007 €]	> 28.007 €

Salaires garantis des agents de niveau III.1 à III.3

A compter du 1^{er} juillet 2005, le salaire de base garanti est fixé à :

Niveau	Minimum Conventionnel 2005	Au bout de 3 ans d'ancienneté	Au bout de 6 ans d'ancienneté	Au bout de 10 ans d'ancienneté	Au bout de 15 ans d'ancienneté	Au bout de 20 ans d'ancienneté
III.1	17 000 €	18 061 €	18 474 €	18 784 €	19 559 €	20 437 €
III.2	18 432 €	19 558 €	19 920 €	20 282 €	21 211 €	22 140 €
III.3	19 712 €	20 900 €	21 313 €	21 726 €	22 707 €	23 688 €

Ainsi, pour l'évaluation du salaire garanti au 30/06/2005, il conviendra de retenir ces nouveaux salaires garantis.

Les pourcentages d'augmentation individuelle au 1^{er} juillet 2005 sont les suivants :

	Secteur bas	Secteur médian	Secteur haut
E	De 1,6% à 5,9%	De 1,2% à 3,9%	De 0,9% à 2,3%
B	De 1,3% à 3,6%	De 1,0% à 2,4%	De 0,6% à 1,4%
A	0%	0%	0%
D	0%	0%	0%

Les salaires des agents appréciés A et D ne font pas l'objet d'augmentation individuelle. Toutefois, les débutants appréciés A pourront faire l'objet d'une augmentation individuelle au plus égale au minimum prévu pour l'appréciation B, selon leur positionnement dans le champ de rémunération.

Garanties de rémunération

a) Les cadres bénéficiant d'une augmentation individuelle

Les cadres appréciés E ou B bénéficient de l'augmentation individuelle. Celle-ci ne pourra jamais être inférieure à la seule prise en compte de l'ancienneté susceptible de revaloriser le salaire garanti sur la période du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2005. Dès lors, ces agents sont assurés de percevoir au moins, par anticipation au 1^{er} juillet 2005, le salaire garanti de la même année.

Les calculs des taux minima d'augmentation individuelle résultant de cette garantie seront calculés automatiquement et fournis aux gestionnaires RH par fichier Excel.

Dans de très rares cas, le taux obtenu en application de cette garantie de rémunération sera supérieur aux limites maximales autorisées compte tenu de l'appréciation et du secteur d'appartenance. Ce seront les seuls cas possibles de dépassement des maxima d'augmentation définis dans l'accord salarial.

b) Les cadres ne bénéficiant pas d'une augmentation individuelle

Il s'agit des cadres appréciés D ou A (les agents débutants appréciés A pourront faire l'objet d'une augmentation individuelle au plus égale au minimum prévu pour l'appréciation B, selon leur positionnement dans le champ de rémunération).

Ces agents bénéficient toujours des garanties d'évolution du salaire garanti dans les conditions prévues par la convention commune à la date d'application des droits à majorations ultérieures.

Si une majoration à l'ancienneté doit intervenir durant la période considérée et sous réserve que le salaire brut de l'agent ne soit pas supérieur au nouveau salaire garanti, ils bénéficieront donc de l'augmentation à l'ancienneté à la date de majoration à l'ancienneté.

Cas particuliers

a) Les cadres promus

Les personnels, promus en classe III ou à l'intérieur de la classe III avant le 1^{er} juillet 2005, sont astreints à une période probatoire de 3 mois (éventuellement renouvelable une fois pour la même période) durant laquelle aucune augmentation individuelle ne peut être saisie, seule la garantie du gain de rémunération minimum définie dans la décision citée en référence est déclenchée automatiquement par la mise en œuvre de la promotion dans le système d'information.

Ces personnels pourront bénéficier de l'augmentation individuelle attribuée dans les mêmes conditions avec une date d'effet qui interviendra à la fin de la période probatoire.

b) Les cadres appréciés B ou E et ayant eu une revalorisation de leur salaire brut en raison de l'évolution de leur salaire garanti entre le 1^{er} juillet 2005 et la date du passage effectif en paie du nouveau système d'augmentation individuelle

Le nouveau salaire brut annuel de l'agent qui inclut les effets de l'augmentation générale 2005 applicable à la classe III et de l'augmentation individuelle globale attribuée à l'agent sera notifié avec une date d'effet du 1^{er} juillet 2005 et annulera le salaire garanti qui avait été déterminé par SIGP.

2 - Calcul et gestion de l'enveloppe

Pour l'année 2005, l'enveloppe financière consacrée à ces augmentations individuelles globales est de 1,7 % de l'ensemble des salaires des cadres au 30 juin 2005, y compris les éventuels "différentiels gain de rémunération" générés lors d'une promotion antérieure.

Les enveloppes déconcentrées sont adaptées à la structure des rémunérations propres à chaque service puisqu'elles tiennent compte du positionnement des rémunérations par secteur et des éventuels effets anciennetés survenant sur la période du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006. Il s'agit d'enveloppes globales pour l'ensemble des cadres.

Elles seront notifiées au Secrétaire Général du Siège pour les directions du Siège et aux Directeurs des directions de tutelle pour les Directions à Compétence Nationale.

Cas particulier des salariés cadres mis à disposition des organisations professionnelles

Ces personnels ne sont pas appréciés. Aussi, il est difficile d'appliquer en l'état la politique de rémunération pour déterminer leur augmentation individuelle. Toutefois, afin de ne pas les pénaliser du fait de leur situation particulière et qu'ils puissent donc bénéficier d'une augmentation de leur salaire, il vous est proposé d'appliquer le pourcentage de revalorisation correspondant à la moyenne arithmétique entre le minimum et le maximum attribuable indiqué en regard de chaque agent dans le fichier de calcul des enveloppes. Ces deux éléments tiennent en effet compte d'une part du positionnement de la rémunération de l'agent dans les secteurs et d'autre part du respect de la garantie minimale de rémunération à l'ancienneté pour les intéressés.

3 - Notification

La décision d'attribution de l'augmentation individuelle globale sera notifiée au cadre par le chef de service ou son représentant selon le [modèle joint en annexe](#) qu'il conviendra éventuellement d'adapter à chaque situation.

L'outil d'aide à la décision calculera, après saisie du taux d'augmentation retenu, le nouveau salaire brut annuel qu'il faudra ensuite saisir dans SIGP. Il appartiendra à chaque service RH concerné d'établir les avenants au contrat de travail, en double exemplaire, validant les changements de salaire.

Les difficultés d'application que pourrait soulever la présente note de service devront être signalées à la Direction de la Réglementation des Ressources Humaines - Département Rémunérations et Charges Sociales.

Un bilan a posteriori sera réalisé par ce service et portera notamment sur les pratiques d'augmentation, le respect des pourcentages autorisés et de l'enveloppe.

ANNEXE : MODELE DE LETTRE D'AUGMENTATION INDIVIDUELLE

Monsieur
(Madame, Mademoiselle)
.....
.....

J'ai le plaisir de vous informer que j'ai décidé de vous attribuer, à effet du 1^{er} juillet 2005, une augmentation individuelle de € soit ... % sur votre salaire brut annuel au 30 juin 2005.

Cette augmentation individuelle comprend l'augmentation générale de 1% conformément l'accord salarial du 23 juin 2005 (BRH 2005, RH 05 du 22 juillet 2005).

Fait à, le

(Nom et qualité du signataire)

ANNEXE AU PARAGRAPHE 122

**1 - Minimums conventionnels, annexe "Ingénieurs et cadres supérieurs" Article 10
(cf. Convention commune et avenants annuels)**

C.C., Avenant à la
convention commune,
BRH 1996 RH 55
du 18.07.96

		Au 01.07.00 en €	Au 01.07.01 en €	Au 01.01.02 en €	Au 01.07.03 en €	Au 01.07.04 en €	Au 01.07.05 en €
BRH 1998 RH 36 du 23.07.98	Position I	23 383,24	23 664	23 996	24 332	24 697	25 340
BRH 1999 RH 46 du 27.07.99 § 1	Position II	27 247,98	27 575	27 962	28 354	28 780	29 530
BRH 2000 RH 32 du 20.07.2000, § 1	Position II > 13 ans	32 310,35	32 699	33 157	33 622	34 127	35 014
BRH 2001 RH 28 du 26.07.2001 § 1	Position II > 18 ans	33 675,38	34 080	34 558	35 042	35 568	36 492
BRH 2002 RH 38 du 18.07.02	Position III A	31 796,90	32 179	32 630	33 087	33 584	34 460
BRH 2003 RH 45 du 25.07.03	Position III B	42 396,38	42 906	43 507	44 117	44 779	45 943
Accord salarial 2004 et 2005	Position III C	55 829,42	56 500	57 291	58 098	58 966	60 529

C.C., Avenant à la
convention commune,

**2 - Minimums conventionnels, annexe "Autres personnels" Article 6
(cf. Convention commune et avenants annuels)**

		Au 01.07.00 en €	Au 01.07.01 en €	Au 01.07.02 en €	Au 01.07.03 en €	Au 01.07.04 en €	Au 01.07.05 en €
BRH 1998 RH 36 du 23.07.98	I-1	12 824,16	13 190	13 428	13 818	14 274	---
BRH 1999 RH 46 du 27.07.99 § 1	I-2	12 939,26	13 309	13 549	13 942	14 403	14 697,89
BRH 2000 RH 32 du 20.07.2000, § 1	I-3	13 313,53	13 554	13 667	14 064	14 529	14 928,00
BRH 2001 RH 28 du 26.07.2001 § 1	II.1	13 378,62	13 620	13 785	14 116	14 540	15 281,37
BRH 2002 RH 38 du 18.07.02	II-2	14 276,09	14 534	13 852	14 185	14 568	15 486,82
Avenant à la CC 2003	II-3	15 411,22	15 689	14 767	15 033	15 409	16 152,48
BRH 2004 RH 64 du 27.07.04	III-1	16 760,09	17 062	15 925	16 164	16 672	17 000,00
FRHD n° 2005.42 du 05.08.05	III-2	17 923,58	18 247	17 318	17 578	17 860	18 432,00
	III-3			18 521	18 799	19 100	19 712,00

Les minima conventionnels des personnels des classes I et II sont déterminés par la valeur des coefficients de la grille définie ci-dessous, multipliés par la valeur en euros bruts annuels du point en vigueur. Ils correspondent à une rémunération versée en douze mensualités pour un emploi à temps complet.

	Minima au 01.07.05	Minima au 01.01.06	Minima au 01.07.06
I-2	357,70	359,00	359,00
I-3	363,30	363,30	369,10
II-1	371,90	371,90	381,40
II-2	376,90	376,90	388,00
II-3	393,10	393,10	401,70

Valeur du point :

> au 01.07.05 : 41,09 €

> au 01.01.06 : 41,26 €

ANNEXE A L'ARTICLE 125

SALAIRE DES MEDECINS DE PREVENTION

BRH 1995 RH 53
du 24.08.95, art. 3
NDS n° 7
du 30.01.2003
NDS n° 37
du 06.07.04
NDS n° 37
du 20.06.05

L'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables aux médecins de prévention pendant la période du 1er janvier au 31 décembre et établis en conformité avec la convention interentreprise de médecine du travail sont les suivants :

En 2004 revalorisation de 1,5 %
En 2005 grille CISME + 10 %

Salaire annuel brut pour un plein temps - grille spécifique

	Coefficient	Salaire annuel brut en €	
		2004	2005
Hors catégorie :			
Médecin généraliste pendant sa formation	0,8	37 986,45	38 752,88
Catégorie 1 (*) :			
- pendant les six premiers mois	0,9	42 734,76	43 596,96
- après six mois d'exercice de la médecine du travail....	1,0	47 483,06	48 441,10
Catégorie 2 (*) :			
- à partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2.....	1,2	56 979,67	58 129,37
- après cinq ans d'exercice de la médecine du travail....	1,3	61 727,99	62 973,37
- après dix ans d'exercice de la médecine du travail.....	1,4	66 476,29	67 817,51
- après quinze ans de la médecine du travail	1,55	73 598,82	75 083,71
- après 20 ans d'exercice de la médecine du travail	1,75	83 095,29	84 771,92

(*) *Catégorie 1 : médecins ayant moins de 3 ans de pratique de la médecine du travail.*

Catégorie 2 : - médecins ayant 3 années de pratique de la médecine du travail sur la base minimale d'un mi-temps, c'est-à-dire au moins 19 h 30/semaine.

- médecins ayant 6 années de pratique de la médecine du travail sur la base d'une durée moyenne inférieure à un mi-temps.

De plus les médecins de prévention ne bénéficient pas de la part variable

BRH 1998 RH 37
du 23.07.98 § 4

PLAGES DE REMUNERATION POUR LES RECRUTEMENTS DES PERSONNELS RELEVANT DE L'ANNEXE "AUTRES PERSONNELS"

Les recrutements peuvent s'effectuer dans le cadre de plages de rémunération qui sont les suivantes :

NDS n° 59
du 03.09.2002
FRHD 2003.34 du 06.11.03
FRHD 2004.24 du 03.08.04
FRHD 2005.42 du 05.08.05

	MINIMUM		MAXIMUM	
	€		€	
	2004	2005	2004	2005
I-1				
I-2	14 403	14 697,89	14 919	
I-3	14 529	14 928,00	15 177	
II-1	14 540	15 281,37	15 398	
II-2	14 568	15 486,82	15 652	
II-3	15 409	16 152,48	17 184	
III-1	16 472	17 000,00	18 607	
III-2	17 860	18 432,00	21 247	
III-3	19 100	19 712,00	21 972	

BRH 1999 RH 47
du 27.07.99

ANNEXE AU PARAGRAPHE 134

Annexe 1

Mise en œuvre de la bonification d'ancienneté

Chapitre I de l'accord d'entreprise relatif à la mise en œuvre de la bonification d'ancienneté pour les agents contractuels relevant de la convention commune La Poste - France Télécom.

Article premier

1° L'article 7 de l'annexe "autres personnels" de la convention commune La Poste - France Télécom fait l'objet de la modalité d'application suivante :

Lorsque les agents relevant de l'annexe "autres personnels" de la convention commune La Poste - France Télécom justifient de trois ans au moins d'ancienneté dans une même zone urbaine, ils bénéficient d'un gain d'ancienneté pour le calcul de la majoration conventionnelle conformément au tableau ci-dessous :

Ancienneté dans la ZUS	Gain d'ancienneté pour le calcul de la majoration conventionnelle
au bout de 1 an	/
au bout de 2 ans	/
au bout de 3 ans	3 mois
au bout de 4 ans	5 mois
au bout de 5 ans	7 mois
au bout de 6 ans	9 mois
au bout de 7 ans	11 mois
au bout de 8 ans	1 an 1 mois
au bout de 9 ans	1 an 3 mois
au bout de 10 ans	1 an 5 mois
au bout de 11 ans	1 an 7 mois
au bout de 12 ans	1 an 9 mois
au bout de 13 ans	1 an 11 mois
au bout de 14 ans	2 ans 1 mois
au bout de 15 ans	2 ans 3 mois
au bout de 16 ans	2 ans 5 mois
au bout de 17 ans	2 ans 7 mois

2° Les années ouvrant droit à l'avantage mentionné à l'alinéa précédent sont prises en compte rétroactivement au 1^{er} janvier 1995.

Article 2

Il sera tenu compte, dans la détermination des augmentations salariales individuelles des ingénieurs et cadres supérieurs exerçant dans les zones urbaines sensibles de l'ancienneté de la présence éventuelle dans ces quartiers des agents concernés.

Annexe 2

Liste des zones urbaines sensibles

Les documents relatifs aux délimitations, rue par rue, des quartiers figurant dans cette liste peuvent être consultés à la délégation interministérielle à la ville et au développement social urbain, 194, avenue du Président-Wilson, 93217 Saint-Denis-La Plaine Cedex, auprès des préfetures et des directions des services fiscaux des départements concernés et auprès des mairies des communes concernées.

POUR MEMOIRE : (MODALITES DE TRANSFERT AU 13.11.91)

NDS n° 70 du 16.03.92 et
FRHD 92.28 du 31.03.92

**MODALITES DE TRANSFERT AU 13.11.91 DE CERTAINS PERSONNELS DE DROIT
PRIVE SOUS LE REGIME DE LA CONVENTION COMMUNE**

Cas des MONET :

L'ensemble des MONET conservent leur ancienneté acquise détenue au titre de leur contrat de travail.

Au titre de leur rémunération, il est fait application des tableaux suivants :

MONET COEFFICIENT 110 (10 427,95 €)

Ancienneté détenue	Salaire de MONET en €	Salaire de transfert en €	Ancienneté attribuée au titre de la rémunération
Embauche	8 903,48	10 461,20	2 ans
1 an	10 513,95	10 602,37	3 ans

MONET COEFFICIENT 120 (10 513,90 €)

Ancienneté détenue	Salaire de MONET en €	Salaire de transfert en €	Ancienneté attribuée au titre de la rémunération
1 an	10 513,95	10 663,35	3 ans
2 ans	-	-	4 ans
3 ans	10 829,06	10 966,57	6 ans
4 ans	10 934,10	-	7 ans
5 ans	11 039,14	11 320,25	9 ans
6 ans	11 144,18	-	10 ans
7 ans	11 249,21	-	11 ans
8 ans	11 353,95	11 522,40	12 ans
9 ans	11 459,29	-	13 ans
10 ans	11 564,48	11 724,55	15 ans

MONET COEFFICIENT 130 (10 704,88 €)

Ancienneté détenue	Salaire de MONET en €	Salaire de transfert en €	Ancienneté attribuée au titre de la rémunération
Embauche	10 704,97	10 966,57	6 ans
1 an	10 867,33	-	7 ans

MONET COEFFICIENT 140 (10 867,22 €)

Ancienneté détenue	Salaire de MONET en €	Salaire de transfert en €	Ancienneté attribuée au titre de la rémunération
1 an	10 867,33	10 966,57	7 ans
2 ans	-	-	8 ans
3 ans	11 192,04	11 320,25	9 ans
4 ans	11 303,33	-	10 ans
5 ans	11 411,57	11 522,40	12 ans
6 ans	11 367,36	-	13 ans
7 ans	11 628,05	11 724,55	15 ans
8 ans	11 736,29	11 926,70	18 ans
9 ans	11 844,53	-	19 ans
10 ans	11 952,77	11 128,84	20 ans

Cas des MONET DOM :

Transfert à 10 107,37 € A = 0 pour la rémunération. Conservation de leur ancienneté en dehors de la rémunération.

Exception :

Les MONET de la Guadeloupe, Martinique et Guyane recrutés à l'indice 140 ou 130 et ayant 10 ans d'ancienneté à l'indice 140.

Ces personnels perçoivent 10 168,35 € qu'ils conservent à titre personnel jusqu'à 2 ans d'ancienneté conventionnelle décomptée à partir du 13.11.1991 et ensuite il leur est fait attribution de la rémunération correspondant à la garantie conventionnelle (soit 10 168,35 € x 1,035), sans préjudice des résultats des négociations annuelles.

AGENTS CONTRACTUELS DE NIVEAU I-1 RECRUTES DEPUIS LE 01.01.1991 SUR DES SPECIFICATIONS INFORMATIQUES AXAS :

Maintien à titre personnel de leur salaire d'embauche à 10 132,07 € jusqu'à 2 ans d'ancienneté conventionnelle décomptée à partir du 13.11.1991 et ensuite attribution de la rémunération correspondante à la garantie conventionnelle sans préjudice des résultats des négociations annuelles.

AGENTS CONTRACTUELS DE NIVEAU 1-2-3/II-1 RECRUTES DEPUIS LE 01.01.1991 SUR DES SPECIFICATIONS INFORMATIQUES D'AUXILIAIRES DE BUREAU :

Transfert sur la rémunération conventionnelle du niveau I-2/3-II-1 (10 183,59 €) attribution d'un complément de rémunération égal au moins perçu par les agents entre le 13.11.1991 et la date de transfert dans le nouveau système.

CAS DES SUPEL :

Au titre de leur contrat, les SUPEL conservent leur ancienneté acquise. Lorsqu'elles sont titulaires d'un contrat d'auxiliaire, l'ancienneté détenue au titre des deux contrats fusionnés par avenant est l'ancienneté la plus favorable.

1 - Rémunération SUPEL : 10 183,59 € à compter du 13.11.1991

2 - Dans le cas où la SUPEL opte pour la convention au titre de son contrat d'auxiliaire (heures de renfort) :

a - calcul du salaire théorique (ST) pour le nombre total d'heures travaillées :

Rémunération d'AX y compris IAR pour le nombre d'heures travaillées + rémunération de SUPEL pour le nombre d'heures travaillées (sur la base de 10 183,59 € pour un temps complet).

b - calcul d'un salaire théorique équivalent temps complet (STTC) :

$$STTC = ST \times (39h / \text{Heures travaillées hebdomadaires}).$$

c - calcul d'un indice I :

$$I = (STTC / 10 183,59) \times 1 000 \text{ arrondi à l'unité supérieure}$$

d - application du tableau suivant :

INDICE I	ANCIENNETE ATTRIBUEE
1000 - 1065	4a
1066 - 1075	5a
1076 - 1085	6a
1086 - 1095	7a
> 1095	8a

BRH 1998 RH 43
Annexe 5 et
Flash Applis n° 60
du 17.07.03

ANNEXE AU PARAGRAPHE 156

BAREME DES SALAIRES DES APPRENTIS

NIVEAU V	salaire en % du SMIC		% du salaire minimum conventionnel			
CAP-BEP	de - 16 à - 18 ans	de 18 à 20 ans	<i>classe 1 niveau 1</i>	<i>classe 1 niveau 2</i>	<i>classe 1 niveau 3</i>	
1 ^o année	35 %	51 %	53 %	53 %	53 %	
2 ^o année	47 %	59 %	61 %	61 %	61 %	
3 ^o année	63 %	75 %	78 %	78 %	78 %	
NIVEAU IV	salaire en % du SMIC		% du salaire minimum conventionnel			
BAC-BTS	de - 16 à - 18 ans	de 18 à 20 ans	<i>classe 1 niveau 3</i>	<i>classe 2 niveau 1</i>	<i>classe 2 niveau 2</i>	<i>classe 2 niveau 3</i>
1 ^o année	35 %	51 %	63 %	63 %	63 %	63 %
2 ^o année	47 %	59 %	71 %	71 %	71 %	71 %
3 ^o année	63 %	75 %	88 %	88 %	88 %	88 %
NIVEAU III	salaire en % du SMIC		% du salaire minimum conventionnel			
BAC + 2	de - 16 à - 18 ans	de 18 à 20 ans	<i>classe 2 niveau 3</i>	<i>classe 3 niveau 1</i>	<i>classe 3 niveau 2</i>	<i>classe 3 niveau 3</i>
1 ^o année	45 %	61 %	73 %	73 %	73 %	73 %
2 ^o année	57 %	69 %	81 %	81 %	81 %	81 %
3 ^o année	73 %	85 %	98 %	98 %	98 %	98 %
NIVEAU I BAC + 5	% du salaire minimum conventionnel (21 ans et plus)					
	<i>classe 4 niveau 1</i>					
1 ^o année	63 %					
2 ^o année	70 %					
3 ^o année	78 %					

Remarque Aucune cotisation salariale n'est due sur la rémunération des apprentis (cf. BRH DOC RH 12 de 2001 - Annexe 7)

ANNEXE AU PARAGRAPHE 157

CONTRATS DE QUALIFICATION

Ces contrats n'existent plus depuis octobre 2004

REMUNERATION MENSUELLE BRUTE POUR MEMOIRE

Age du jeune		1ère année du contrat	2ème année du contrat
Moins de 18 ans.....		30 % SMIC	45 % SMIC
De 18 à 21 ans		50 % SMIC	60 % SMIC
21 ans et plus	ACC11	65 % CC	75 % CC
	ACC12 et 13	65 % CC	75 % CC
	ACC21	65 % CC	75 % CC
	ACC22	65 % CC	75 % CC
	ACC23	65 % CC	75 % CC
	ACC31	65 % CC	75 % CC
	ACC32	65 % CC	75 % CC
	ACC33	65 % CC	75 % CC

CC = minimum convention commune

FRHD 2002.032
du 02.08.2002

ANNEXE AU PARAGRAPHE 156

POUR MEMOIRE

OBJET : Niveau de rémunération et ancienneté au titre de la rémunération à appliquer aux agents issus de l'apprentissage et intégrés en contrat à durée indéterminée.

La note DRHRS/DER/12-98/PS du 21 juillet 1998 prévoyait que « le niveau de rémunération, au moment de l'intégration en CDI des COFIS issus de l'apprentissage est fixé par référence au minimum conventionnel II.3. L'ancienneté de rémunération doit prendre en compte l'ancienneté acquise durant l'exécution du contrat d'apprentissage. »

Les nouvelles dispositions de l'instruction du 6 mars 2002 – RH15 relative à la mise en œuvre des cadres professionnels de la Poste prévoient que les agents contractuels régis par la convention commune de niveau II.3 et exerçant des fonctions précisées dans cette instruction relèvent du niveau de classification III.1.

De plus, conformément aux dispositions précitées, l'ancienneté au titre de la rémunération dans le niveau atteint (date de DMU) est calculée en prenant en compte la moitié de l'ancienneté acquise dans le niveau précédent. Ce calcul s'effectue automatiquement (voir note technique RH n° 2002-036 du 23 Mai 2002).

Au cas particulier des apprentis, ces dispositions leur sont appliquées s'ils exercent des fonctions entrant dans le champ d'application de la réforme.

C'est ainsi qu'à compter du 11 septembre 2001, les agents et notamment ceux de la chaîne commerciale, issus de l'apprentissage, sont intégrés directement en CDI de niveau de classification III.1, et voient leur rémunération calculée en fonction du minimum conventionnel du niveau III.1.

S'agissant de leur ancienneté au titre de la rémunération, la date ouvrant droit à majoration ultérieure, correspondant à la moitié de l'ancienneté acquise lors du contrat d'apprentissage pour la période réalisée avant le 11 septembre 2001, doit être saisie manuellement.

N.B. : *la période d'apprentissage réalisée à partir du 11 septembre 2001 doit être prise dans son intégralité au titre de l'ancienneté de rémunération.*

Pour les agents sous contrat de qualification, les mêmes dispositions doivent être appliquées dès lors que le CDI proposé, à l'issue de la qualification, relève du même niveau.

Exemples d'application de la procédure manuelle :

1^{er} exemple :

AP 323 en formation pour deux ans à compter du 10.09.2000 ;

- Sortie de l'apprentissage le 10.09.2002 ;
- Intégration en CDI 31 le 11.09.2002 ;
- Réforme CAPRO mise en œuvre le 11.09.2001 ;
- L'année AP 323 du 10.09.2000 au 10.09.2001 doit être comptée au titre de l'ancienneté pour la moitié ;
- L'année AP331 du 11.09.2001 au 10.09.2002 doit être comptée pour sa totalité au titre de l'ancienneté ;
- Ainsi le service gestionnaire devra saisir une date de DMU à la date du 11.03.2001.

2^{ème} exemple :

AP 323 en formation pour deux ans à compter du 10.09.1999 ;

- Intégration ACC31 le 11.09.2001 ;
- Sortie de l'apprentissage le 10.09.2001 ;
- Les deux années d'apprentissage effectuées en qualité d'AP 323 doivent être comptées pour moitié ;
- Ainsi le service gestionnaire devra saisir une date de DMU à la date du 11.09.2000.

NDS n° 64
du 18.09.2002
annexe 2

ANNEXES AUX PARAGRAPHERS 16 ET 17

Monsieur
(Madame, Mademoiselle)

.....
.....

J'ai le plaisir de vous informer que j'ai décidé de vous attribuer, à effet du 1^{er} juillet N, une augmentation individuelle de € soit % sur votre salaire brut annuel au 30 juin N. A cette augmentation individuelle s'ajoute l'augmentation générale de (voir accord salarial) conformément à (voir texte en vigueur).

Votre salaire brut annuel au 30 juin N est en conséquence revalorisé de € soit + %

Fait à, le

(Nom et qualité du signataire)

Monsieur
(Madame, Mademoiselle)

.....
.....

J'ai le plaisir de vous informer que j'ai décidé de vous attribuer, à effet du 1^{er} juillet N, une augmentation individuelle de € soit % sur votre salaire brut annuel au 30 juin N. A cette augmentation individuelle s'ajoute l'augmentation générale de (voir accord salarial) conformément à (voir texte en vigueur).

Votre salaire brut annuel au 30 juin N est en conséquence revalorisé de € soit + %

A titre d'information, je vous informe que votre salaire garanti (salaire de référence majoré des augmentations à l'ancienneté), de € au 30 juin N, augmentera du fait d'un changement de coefficient d'ancienneté en date du . A cette date, il sera de €

Fait à, le

(Nom et qualité du signataire)