



**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**  
**GROUPE**  
**Economie RH**  
Politique de rémunération et de rétribution

Destinataires

Tous services

Contact

**PERRIN Béatrice**  
Tél :  
Fax :  
E\_mail:

Date de validité

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2016

## MESURES SALARIALES 2016



X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret

### DATES CLES :

- **ACCORD SALARIAL RELATIF AUX MESURES SALARIALES 2016 DU 15 MARS 2016**
- **BRH 2007 RH 111 DECISION N° 166-05 DU 15 JUIN 2007**

### OBJET :

La présente circulaire présente l'accord salarial 2016 signé le 15 mars 2016 par La Poste et les organisations syndicales représentatives CFDT, CFTC, CGC et UNSA.

Elle précise également les mesures applicables aux fonctionnaires, ainsi que les modalités de mise en œuvre des diverses mesures dans la gestion 2016 de la rémunération des postiers.

*Sylvie FRANCOIS*



Sommaire

---

<b>ACCORD SALARIAL RELATIF AUX MESURES SALARIALES POUR L' ANNEE 2016</b>	<b>4</b>
<hr/>	
<b>1. ARTICLE 1 : INTRODUCTION</b>	<b>4</b>
<hr/>	
<b>2. ARTICLE 2 : CATEGORIE “ INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS ”</b>	<b>4</b>
<hr/>	
<b>2.1 PRINCIPES D'AUGMENTATION DE LA PART FIXE</b>	<b>4</b>
<b>2.2 MODALITES D'AUGMENTATIONS DE LA REMUNERATION FIXE DES INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS SOUS CONVENTION COMMUNE</b>	<b>5</b>
<b>2.3 RECONNAISSANCE DES PERFORMANCES REMARQUABLES ET ACCES A L'ESI/ICS3A</b>	<b>6</b>
<b>2.4 SITUATION PARTICULIERE DES CADRES SUPERIEURS EN TEMPS PARTIEL.</b>	<b>6</b>
<hr/>	
<b>3. ARTICLE 3 : CATEGORIE “ AUTRES PERSONNELS ”</b>	<b>6</b>
<hr/>	
<b>3.1 SALAIRES DE BASE DES SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3</b>	<b>6</b>
<b>3.2 COMPLEMENT DE REMUNERATION</b>	<b>7</b>
<b>3.3 PRIME ULTRA - MARINE</b>	<b>8</b>
<hr/>	
<b>4. ARTICLE 4 : COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE</b>	<b>8</b>
<hr/>	
<b>5. ARTICLE 5 : PRIME EXCEPTIONNELLE DE 200€</b>	<b>9</b>
<hr/>	
<b>6. ARTICLE 6 : TITRES RESTAURANT</b>	<b>9</b>
<hr/>	
<b>7. ARTICLE 7 : ENVELOPPE SUPPLEMENTAIRE D'AIDES PECUNIAIRES NON REMBOURSABLES</b>	<b>9</b>
<hr/>	



LA POSTE

MESURES SALARIALES 2016

<b>8. ARTICLE 8 : INDEMNITE DE CHARGE DE FONCTION DES FONCTIONNAIRES</b>	<b>10</b>
<b>9. ARTICLE 9 : COMMISSION DE SUIVI SPECIFIQUE</b>	<b>10</b>
<b>10. ARTICLE 10 : DUREE DE L'ACCORD</b>	<b>10</b>
<b>11. MESURES APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES</b>	<b>10</b>
<i>11.1 CADRES SUPERIEURS DU GROUPE A</i>	<i>10</i>
<i>11.2 COMPLEMENT DE REMUNERATION I, II ET III</i>	<i>10</i>
<i>11.3 ENVELOPPE SUPPLEMENTAIRE D'AIDES PECUNIAIRES NON REMBOURSABLES</i>	<i>11</i>
<b>12. PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES SALARIALES 2016</b>	<b>11</b>
<i>12.1 MODALITES D'AUGMENTATION DE LA REMUNERATION</i>	<i>11</i>
<i>12.1.1 Rémunération de base des personnels du groupe A</i>	<i>11</i>
<i>12.1.2 Salaire Brut Annuel des salariés de classe III</i>	<i>12</i>
<i>12.1.3 Revalorisation des temps partiels au 31 mars 2015 et en activité au 1<sup>er</sup> avril 2016 (salariés classe III et agents groupe A)</i>	<i>12</i>
<i>12.2 MISE EN ŒUVRE DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES</i>	<i>13</i>
<i>12.3 CAS PARTICULIER DES CADRES SALARIES ET CADRES SUPERIEURS DU GROUPE A MIS A LA DISPOSITION DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES</i>	<i>13</i>
<b>ANNEXE 1 : LIMITES DE SECTEURS</b>	<b>14</b>



LA POSTE

MESURES SALARIALES 2016

## **ACCORD SALARIAL RELATIF AUX MESURES SALARIALES POUR L'ANNEE 2016**

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Madame Sylvie FRANCOIS, Directrice générale adjointe, Directrice des Ressources Humaines et des Relations Sociales du Groupe, d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord d'autre part, soit la CFDT, La CFTC, La CGC et l'UNSA

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

Le présent accord est établi conformément aux dispositions des articles L 2232-11 et suivants du Code du Travail.

Il ne concerne pas :

- les médecins de travail dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2016 sont établis en conformité avec la convention interentreprises de médecine du travail,
- les cadres stratégiques qui font l'objet de dispositions spécifiques dont les organisations syndicales sont informées.

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

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

#### ***2.1 PRINCIPES D'AUGMENTATION DE LA PART FIXE***

Une enveloppe de 0,8% en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs occupant des fonctions de niveau Groupe A, sera consacrée au niveau national à l'augmentation de la rémunération fixe de ces personnels.

Chaque agent du groupe A, à l'exception des salariés ne remplissant pas les exigences de leur poste (dont l'appréciation est « Insuffisant »), percevra une augmentation de sa rémunération fixe qui pourra aller jusqu'à 4,1% selon les modalités définies ci-dessous.

Ces augmentations prendront effet au 1<sup>er</sup> avril 2016. Elles s'appliquent au personnel présent à la date d'effet.



En application de l'accord du 16 mars 1999 relatif à la mise en œuvre de la bonification d'ancienneté pour les agents contractuels relevant de la Convention Commune La Poste - France Télécom exerçant dans les ZUS, il sera tenu compte, dans la détermination des augmentations salariales individuelles des ingénieurs et cadres supérieurs exerçant dans les zones urbaines sensibles au sens du décret n° 96-1156 du 26 décembre 1996, de l'ancienneté de la présence éventuelle dans ces quartiers des salariés concernés.

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

L'augmentation de la part fixe de la rémunération attribuée aux Ingénieurs et Cadres Supérieurs est fixée en fonction de l'appréciation globale résultant de l'entretien annuel « les 4 temps du management » d'une part, et du niveau de salaire de chaque agent d'autre part.

L'appréciation globale résultant de l'entretien annuel « les 4 temps du management » engagé en 2016 au titre de 2015 aboutira à l'augmentation qui sera accordée au 1<sup>er</sup> avril 2016.

S'agissant du niveau de salaire, les trois secteurs sont propres à chaque emploi repère de rattachement.

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

Chaque manager doit communiquer à son collaborateur cadre supérieur son Emploi Repère de rattachement, la fourchette de rémunération associée et son positionnement à l'intérieur de cette dernière.

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

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

En application de l'accord égalité professionnelle, les cadres supérieurs de retour d'un congé lié à la maternité ou la paternité (congé maternité, congé d'adoption,



LA POSTE

MESURES SALARIALES 2016

congé parental) bénéficieront, lors de la revalorisation annuelle qui suit leur retour, d'une augmentation correspondant au moins à l'enveloppe moyenne de 0,8%.

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

### **2.3 RECONNAISSANCE DES PERFORMANCES REMARQUABLES ET ACCES A L'ES1/ICS3A**

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

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

### **2.4 SITUATION PARTICULIERE DES CADRES SUPERIEURS EN TEMPS PARTIEL.**

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

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

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

### **3.1 SALAIRES DE BASE DES SALAIRES DES NIVEAUX III.1 A III.3**

#### *Augmentations individuelles*

Ces personnels peuvent bénéficier d'augmentations individuelles globales, dans le cadre d'une enveloppe de 0,6% au niveau national du salaire moyen des personnels concernés.

En fonction de l'appréciation des intéressés, les pourcentages appliqués seront déterminés conformément au tableau ci-après. Ces pourcentages s'appliquent sur les salaires réels des intéressés.



LA POSTE

MESURES SALARIALES 2016

L'appréciation globale résultant de l'entretien annuel d'appréciation engagé en 2016 au titre de 2015 aboutira à l'augmentation qui sera accordée au 1<sup>er</sup> avril 2016.

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

Les augmentations individuelles prendront effet au 1<sup>er</sup> avril 2016. Elles s'appliquent au personnel présent à la date d'effet.

Aucun salarié (y compris les personnels appréciés A ou D) ne pourra percevoir un salaire brut annuel inférieur au salaire garanti en euros correspondant à son ancienneté tel que défini par l'article 7 de la convention commune.

En application de l'accord égalité professionnelle, les cadres de retour d'un congé lié à la maternité ou la paternité (congé maternité, congé d'adoption, congé parental) bénéficieront, lors de la revalorisation annuelle qui suit leur retour, d'une augmentation correspondant au moins à l'enveloppe moyenne de 0,6%.

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

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

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

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

### **3.2 COMPLEMENT DE REMUNERATION**

Le complément de rémunération créé par l'accord social du 5 février 2015, sera revalorisé au 1<sup>er</sup> juillet 2016 comme suit :



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

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

### **3.3 PRIME ULTRA - MARINE**

La prime ultra - marine est portée à 273,14 € bruts par mois pour un salarié à temps plein, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

## **4. ARTICLE 4 : COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE**

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

Les montants du complément pour charges de famille pour un agent à temps complet sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, à :

- 109,32 € par mois pour 2 enfants,
- 231,41 € par mois pour 3 enfants,
- 162,96 € par mois par enfant au-delà du troisième.

Pour les agents à temps partiel, les montants de la partie fixe du complément pour charges de famille sont fixés, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, à :

- 35,77 € par mois pour 2 enfants,
- 49,05 € par mois pour 3 enfants,
- 34,74 € supplémentaires par mois au-delà du troisième enfant.

Le total de la partie fixe et de la partie proportionnelle à la durée d'activité est plafonné dans la limite du taux temps complet et de 80% du salaire brut de l'agent.





LA POSTE

MESURES SALARIALES 2016

## **5. ARTICLE 5 : PRIME EXCEPTIONNELLE DE 200€**

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

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

## **6. ARTICLE 6 : TITRES RESTAURANT**

Le Titre Restaurant sera porté, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016 à :

- 7 € pour les salariés rémunérés à un salaire annuel brut inférieur ou égal à 19 787,50 €<sup>1</sup> (Indice Brut 387 pour les fonctionnaires). La participation employeur est fixée à 60% de la valeur faciale du titre.

- 6 € pour les salariés rémunérés à un salaire annuel brut supérieur à 19 787,50 €<sup>1</sup> (Indice Brut 387 pour les fonctionnaires) et inférieur ou égal à 21 184,95 €<sup>1</sup> (Indice Brut 427 pour les fonctionnaires). La participation employeur est fixée à 50% de la valeur faciale du titre.

- 5,6 € pour les salariés rémunérés à un salaire annuel brut supérieur à 21 184,95€<sup>1</sup> (Indice Brut 427 pour les fonctionnaires). La participation employeur est fixée à 50% de la valeur faciale du titre.

Compte tenu des revalorisations du Point d'indice, les seuils seront alors pour:

- l'indice brut 387 équivalent pour un salarié à 19 906,25 € au 1<sup>er</sup> février 2017.
- l'indice brut 427 équivalent pour un salarié à 21 312,05 € au 1<sup>er</sup> février 2017.

Le budget correspondant viendra abonder le budget du COGAS.

## **7. ARTICLE 7 : ENVELOPPE SUPPLEMENTAIRE D'AIDES PECUNIAIRES NON REMBOURSABLES**

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

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

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

---

<sup>1</sup> Valeur calculée sur la base du point d'indice de la fonction publique au 01/07/2016



LA POSTE

MESURES SALARIALES 2016

## **8. ARTICLE 8 : INDEMNITE DE CHARGE DE FONCTION DES FONCTIONNAIRES**

L'indemnité de chargé de fonction, attribuable aux fonctionnaires, créée par le BRH 2004 doc RH80 est revalorisée de 15% au 1<sup>er</sup> juillet 2016.

La mise en œuvre de cette décision et les barèmes feront l'objet d'une note spécifique.

## **9. ARTICLE 9 : COMMISSION DE SUIVI SPECIFIQUE**

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

## **10. ARTICLE 10 : DUREE DE L'ACCORD**

Les parties conviennent que cet accord, qui est un accord à durée déterminée, cessera de produire ses effets à compter du 31 décembre 2016.

## **11. MESURES APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES**

### ***11.1 CADRES SUPERIEURS DU GROUPE A***

Les dispositions relatives aux augmentations prévues l'article 2 de l'accord salarial du 15 mars 2016 (paragraphe 2 du présent texte) sont également applicables aux fonctionnaires cadres supérieurs du Groupe A.

En outre, la rémunération de base minimale d'un agent intégrant le Groupe A demeure à 28 336 Euros.

### ***11.2 COMPLEMENT DE REMUNERATION I, II ET III***

Dans le cadre de l'accord du complément de rémunération créé par l'accord social du 5 février 2015, tous les personnels occupant un grade ou un niveau de contrat de niveau I-1 au niveau III-3 et donc les fonctionnaires, sont concernés par le complément de rémunération.

Le complément de rémunération pour les fonctionnaires, sera revalorisé au 1er juillet 2016 comme suit :



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

### **11.3 ENVELOPPE SUPPLEMENTAIRE D'AIDES PECUNIAIRES NON REMBOURSABLES**

L'enveloppe allouée aux mesures d'aides financières urgentes à destination des familles monoparentales (articles 7 de l'accord salarial 2016 repris au paragraphe 7 du présent texte) sont aussi utilisables pour les fonctionnaires.

## **12. PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES SALARIALES 2016**

### **12.1 MODALITES D'AUGMENTATION DE LA REMUNERATION**

#### **12.1.1 Rémunération de base des personnels du groupe A**

L'augmentation de la rémunération de base attribuée aux personnels du groupe A (fonctionnaires comme salariés) à effet du 1er avril 2016 est fixée en fonction de l'appréciation résultant de l'évaluation de la performance (entretien « les quatre temps du management » tenu en 2016 au titre de 2015) d'une part, et du niveau de la rémunération globale de chaque agent d'autre part. L'augmentation s'applique à la rémunération de base détenue au 31 mars 2016.

S'agissant du positionnement de cette rémunération, il est rappelé que les trois secteurs sont propres à chaque Emploi Repère de rattachement.

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



LA POSTE

MESURES SALARIALES 2016

### **12.1.2 Salaire Brut Annuel des salariés de classe III**

L'augmentation de la rémunération attribuée aux salariés de classe III à effet du 1er avril 2016 est fixée en fonction de l'appréciation résultant de l'évaluation de la performance (entretien d'appréciation tenu en 2016 au titre de 2015) d'une part, et du niveau de salaire de chaque agent d'autre part.

Lors de l'entretien d'appréciation, les matrices d'augmentation étant publiées, chaque manager est en mesure d'indiquer à chaque cadre, en fonction de son secteur de rémunération, les principes d'attribution de la revalorisation annuelle.

S'agissant du niveau de salaire, les trois secteurs sont indiqués en annexe 1.

Par ailleurs, il est rappelé que, pour les personnels appréciés E, B ou A, l'augmentation individuelle attribuée par le chef de service gestionnaire devra être telle que le salaire brut perçu par le cadre sera supérieur ou égal au salaire garanti sur la période restant à courir jusqu'au 31 mars 2017.

Enfin, l'augmentation individuelle s'applique au salaire annuel brut détenu par le cadre au 31 mars de l'année 2016.

### **12.1.3 Revalorisation des temps partiels au 31 mars 2015 et en activité au 1<sup>er</sup> avril 2016 (salariés classe III et agents groupe A)**

Il a été décidé d'attribuer exceptionnellement une revalorisation de l'augmentation individuelle portée sur la rémunération de base au 31 mars 2015 des agents en temps partiel au 31 mars 2015 et en activité opérationnelle au 1er avril 2016.

Cette revalorisation sera à effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2015 et sera réalisée en automatique par la DSIC.

Les taux appliqués sont les suivants :

- +0,15% pour les fonctionnaires et salariés groupe A.
- +0,20 % pour les salariés classe III.

Cela fait suite à un écart constaté sur les augmentations individuelles du 1<sup>er</sup> avril 2015 des personnels à temps partiels hors dispositifs seniors (TPAS, NTPAC...). En effet, aucun agent en dispositif sénior ne remplit les conditions d'éligibilité définies au premier alinéa du présent paragraphe.

Pour rappel, les médecins du travail n'étant pas concernés par l'accord salarial, ils ne sont pas non plus visés par ce point.



LA POSTE

MESURES SALARIALES 2016

## **12.2 MISE EN ŒUVRE DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES**

Des notes de services publiées par les directions des Branches et le secrétariat général du siège préciseront les modalités de mise en œuvre des augmentations individuelles des cadres supérieurs (fonctionnaires et salariés) et des salariés cadres.

## **12.3 CAS PARTICULIER DES CADRES SALARIES ET CADRES SUPERIEURS DU GROUPE A MIS A LA DISPOSITION DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES**

Ces agents n'étant pas soumis à appréciation annuelle, leur salaire de base au 31 mars 2016 doit être revalorisé au 1er avril 2016 de la moyenne des fourchettes de revalorisation pondérée des appréciations et correspondant à leur secteur d'appartenance.



## **ANNEXE 1 : LIMITES DE SECTEURS**

Limites des secteurs pour la classe III sont sans changement par rapport à 2015

L'augmentation individuelle des cadres tient compte d'une part de la performance démontrée et d'autre part du positionnement du salaire annuel brut détenu au 31 mars 2016 au sein des secteurs de rémunération.

Les secteurs de rémunération applicables au 31 mars 2016 sont les suivants :

En €	Secteur Bas	Secteur Médian	Secteur Haut
III-1	[19 723 – 22 617]	] 22 617 – 24 928]	>24 928
III-2	[21 186 – 23 776]	] 23 776 – 26 203]	>26 203
III-3	[22 659 – 25 427]	] 25 427 – 28 020]	>28 020

Les secteurs de rémunération applicables à la filière SI à Paris au 31 mars 2016 sont les suivants :

En €	Secteur Bas	Secteur Médian	Secteur Haut
III-2	[21 186 – 28 538]	] 28 538 – 30 812]	>30 812
III-3	[22 659 – 34 323]	] 34 323 – 37 028]	>37 028

Les secteurs de rémunération applicables à la filière SI en province au 31 mars 2016 sont les suivants :

En €	Secteur Bas	Secteur Médian	Secteur Haut
III-2	[21 186 – 24 015]	] 24 015 – 26 233]	>26 233
III-3	[22 659 – 29 925]	] 29 925 – 32 302]	>32 302