



**DIRECTION DES RESSOURCES  
HUMAINES ET DES RELATIONS  
SOCIALES  
ECONOMIE RH ET RESSOURCES**

Destinataires

Tous services

Contact

Correspondants RH métiers

Tél :

Fax :

E-mail :

Date de validité

Du 01/01/2010

## Dispositions salariales pour 2010



Bulletin Ressources  
Humaines

### REFERENCES :

- Accord salarial pour l'année 2010
- Avenant du 22 décembre 2009 à la Convention Commune
- Note de service n° 96 du 3 juin 1993, §211 (reprise art.120, fascicule PX3 article 1 du guide mémento des règles de gestion RH)
- BRH : CORP-DRHRS-2008-0119 du 17 juillet 2008
- BRH : CORP-DRHRS-2008-0123 du 18 juillet 2008

### OBJET :

*La présente circulaire présente l'accord salarial 2010 et l'avenant à la convention commune signés le 22 décembre 2009 par La Poste et 3 organisations syndicales représentatives.*

*Elle précise également les mesures applicables aux fonctionnaires, ainsi que les modalités de mise en oeuvre des diverses mesures dans la gestion 2010 de la rémunération des postiers.*

*Foucauld LESTIENNE*



Dispositions salariales pour 2010

Sommaire	Page
<b>1. ACCORD DU 22 DECEMBRE 2009 RELATIF AUX MESURES SALARIALES POUR L'ANNEE 2010</b>	<b>3</b>
<i>1.1 ARTICLE 1 : INTRODUCTION</i>	<i>3</i>
<i>1.2 ARTICLE 2 : CATEGORIE “ INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS ”</i>	<i>3</i>
<i>1.3 ARTICLE 3 : CATEGORIE “ AUTRES PERSONNELS ”</i>	<i>5</i>
<i>1.4 ARTICLE 4 : COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE</i>	<i>7</i>
<i>1.5 ARTICLE 5 : CLAUSE DE REVOYURE</i>	<i>7</i>
<i>1.6 ARTICLE 6 : COMMISSION DE SUIVI</i>	<i>7</i>
<b>2. CONVENTION COMMUNE LA POSTE FRANCE TELECOM - AVENANT DU 22 DECEMBRE 2009</b>	<b>8</b>
<i>2.1 ANNEXE “ AUTRES PERSONNELS ”</i>	<i>8</i>
<i>2.2 ANNEXE “ INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS ”</i>	<i>9</i>
<i>2.3 RELEVÉ D'ENGAGEMENT - CONVENTION</i>	<i>9</i>
<b>3. MESURES APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES</b>	<b>10</b>
<i>3.1 CADRES SUPERIEURS DU GROUPE A</i>	<i>10</i>
<i>3.2 COMPLEMENT POSTE DES CLASSES I, II ET III</i>	<i>10</i>
<b>4. PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES SALARIALES 2010</b>	<b>11</b>
<i>4.1 MODALITES D'AUGMENTATION DE LA REMUNERATION DE BASE DES PERSONNELS DU GROUPE A</i>	<i>11</i>
<i>4.2 MODALITES D'AUGMENTATION DE LA REMUNERATION DES SALAIRES DE CLASSE III</i>	<i>11</i>
<i>4.3 MISE EN ŒUVRE DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES</i>	<i>12</i>
<i>4.4 AGENTS DES NIVEAUX I.2 A II.3</i>	<i>12</i>
<i>4.5 INDEMNITE MAHORAISE DE SUJETIONS POSTALES (IMSP)</i>	<i>12</i>
<b>5. ANNEXE</b>	<b>13</b>

Dispositions salariales pour 2010

## **1. ACCORD DU 22 DECEMBRE 2009 RELATIF AUX MESURES SALARIALES POUR L'ANNEE 2010**

Entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Monsieur Foucauld LESTIENNE, Directeur Délégué des Ressources Humaines et des Relations Sociales, d'une part, et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord, d'autre part, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### ***1.1 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 prévention dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1er janvier au 31 décembre 2010 sont établis en conformité avec la convention interentreprises de médecine du travail,
- les cadres stratégiques qui font l'objet de dispositions spécifiques dont les organisations syndicales sont informées.

Il comporte 6 articles permettant de traiter les dispositions générales et spécifiques applicables à l'ensemble des personnels concernés, selon les critères précisés ci-dessus.

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

#### ***1.2.1 Principes d'augmentation de la part fixe***

Une enveloppe de 2,35 % en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs occupant des fonctions de niveau Groupe A, sera consacrée au niveau national à l'augmentation de la rémunération fixe de ces personnels.

L'augmentation accordée se décompose en une augmentation générale de 0,60% de la rémunération fixe pour tous les ICS occupant des fonctions de niveau Groupe A, à l'exception de ceux ne remplissant pas les exigences de leur poste, et d'une augmentation individuelle qui pourra varier de 0 à 8,60 % de la rémunération fixe de l'intéressé, selon les modalités définies ci-dessous.

Ces augmentations prendront effet au 1<sup>er</sup> avril 2010. Elles s'appliquent au personnel présent à la date d'effet.

Dispositions salariales pour 2010

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

### ***1.2.2 Modalités d'augmentations de la rémunération fixe des Ingénieurs et Cadres Supérieurs sous convention commune***

L'augmentation de la part fixe de la rémunération attribuée aux Ingénieurs et Cadres Supérieurs, qui comprend une augmentation générale et une augmentation individuelle, est fixée en fonction de l'appréciation globale résultant 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 2010 au titre de 2009 aboutira à l'augmentation qui sera accordée à effet du 1<sup>er</sup> avril 2010.

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

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

<b>AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES DES ICS I, DES ICS II ET DES ICS IIIA NON-STRATEGIQUES</b>			
Appréciation	Secteur 1	Secteur 2	Secteur 3
Référent dans sa fonction	2,20% à 9,20%	1,70% à 5,20%	1,20% à 3,70%
Rôle tenu	1,20% à 6,20%	0,90% à 4,35%	0,90% à 2,55%
Marge de progrès	0,60% à 2,45%	0,60% à 1,45%	0,60% à 1,20%
Insuffisant	0	0	0

Dispositions salariales pour 2010

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

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

Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, les agents relevant des niveaux I.2 à II.3 bénéficient d'une augmentation de la valeur du point de coefficient de 0,5%. La valeur du point de coefficient est au 1<sup>er</sup> janvier 2010 de 44,27€

Au 1<sup>er</sup> octobre 2010, les agents relevant des niveaux I.2 à II.3 bénéficient d'une augmentation de la valeur du point de coefficient de 0,5%. La valeur du point de coefficient est au 1<sup>er</sup> octobre 2010 de 44,50€

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, les agents relevant des niveaux I.2 à II.3 bénéficient d'une augmentation de la valeur du point de coefficient de 0,6%. La valeur du point de coefficient est au 1<sup>er</sup> janvier 2011 de 44,77€ Les parties conviennent que cette mesure fait partie intégrante de la négociation salariale au titre de l'année 2010.

#### **1.3.2 Salaires de base des agents des niveaux III.1 à III.3**

##### *1.3.2.1 Augmentations générales*

Les personnels relevant de ces différentes catégories dans le régime de la convention commune bénéficient à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010 d'une augmentation générale de 0,60%. Cette augmentation générale s'applique au personnel présent à la date d'effet.

##### *1.3.2.2 Augmentations individuelles*

Ces personnels peuvent bénéficier d'augmentations individuelles globales, en supplément des augmentations générales, dans le cadre d'une enveloppe de 1,60% au niveau national du salaire moyen des personnels concernés.

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

L'appréciation globale résultant de l'entretien annuel d'appréciation engagé en 2010 au titre de 2009 aboutira à l'augmentation qui sera accordée à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010.

Dispositions salariales pour 2010

	SECTEUR BAS	SECTEUR MEDIAN	SECTEUR HAUT
E	1,90% à 5,80%	1,40% à 3,80%	0,90% à 2,20%
B	1,20% à 3,50%	0,90% à 2,30%	0,60% à 1,30%
A*	0,00%	0,00%	0,00%
D	0,00%	0,00%	0,00%

\* Les débutants appréciés A pourront faire l'objet d'une revalorisation intermédiaire entre le A et le B, selon leur positionnement dans le champ de rémunération.

Les augmentations individuelles prendront effet au 1<sup>er</sup> avril 2010. Elles s'appliquent au personnel présent à la date d'effet.

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

### **1.3.3 Seuils de recrutement du Complément Poste des agents des niveaux I.2 à III.3**

Leurs montants annuels sont revalorisés de 100€ pour un agent à temps plein exerçant son activité sur l'ensemble de l'année 2010. Cette revalorisation est versée en une seule fois par anticipation en janvier 2010 pour les personnels en place au 1<sup>er</sup> janvier 2010 au prorata de la quotité d'activité et de la durée de contrat sur l'année. Les situations des personnels entrants en cours d'année 2010 seront traitées au fil de l'eau.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, cette revalorisation sera intégrée par douzième dans le montant mensuel du complément Poste.

### **1.3.4 Prime ULTRA - MARINE**

La prime ultra - marine est portée à 249,23 €bruts par mois pour un agent à temps plein, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

La prime ultra - marine est portée à 250,48 €bruts par mois pour un agent à temps plein, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2010.

La prime ultra - marine est portée à 251,98 €bruts par mois pour un agent à temps plein, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Dispositions salariales pour 2010

#### **1.4 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> janvier 2010, à :
  - 100 €par mois pour 2 enfants,
  - 212,50 €par mois pour 3 enfants,
  - 149,50 €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> janvier 2010, à :
  - 32 €par mois pour 2 enfants,
  - 44,50 €par mois pour 3 enfants,
  - 31 €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.

#### **1.5 ARTICLE 5 : CLAUSE DE REVOYURE**

Les parties signataires conviennent de se revoir au premier trimestre 2011 pour réexaminer les mesures du présent accord au regard de l'évolution de l'environnement économique.

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

Les parties signataires conviennent d'examiner dans le cadre d'une commission de suivi les conditions d'application du présent accord. Cette commission de suivi sera réunie à l'initiative de l'une des parties signataires.

Dispositions salariales pour 2010

**2. CONVENTION COMMUNE LA POSTE FRANCE TELECOM - AVENANT DU 22 DECEMBRE 2009**

La Convention Commune La Poste - France Télécom est modifiée comme suit :

Article 1 : Les articles de la convention commune concernant les minimums, les salaires garantis et le complément pour charges de famille sont modifiés comme suit :

**2.1 ANNEXE “ AUTRES PERSONNELS ”**

**2.1.1 Article 6 : minima conventionnels**

Le sixième alinéa est modifié comme suit :

Au 1<sup>er</sup> avril 2010, ces minima sont :

	Euros
III.1	18 538
III.2	20 002
III.3	21 391

**2.1.2 Article 7 : salaire garanti**

Au 1<sup>er</sup> avril 2010, pour le niveau III .1, le salaire annuel de base garanti est fixé à :

19 695	euros	Au bout de 3 ans d'ancienneté
20 106	euros	Au bout de 6 ans d'ancienneté
20 403	euros	Au bout de 10 ans d'ancienneté
21 203	euros	Au bout de 15 ans d'ancienneté
22 111	euros	Au bout de 20 ans d'ancienneté

Au 1<sup>er</sup> avril 2010, pour le niveau III .2, le salaire annuel de base garanti est fixé à :

21 224	euros	Au bout de 3 ans d'ancienneté
21 575	euros	Au bout de 6 ans d'ancienneté
21 924	euros	Au bout de 10 ans d'ancienneté
22 883	euros	Au bout de 15 ans d'ancienneté
23 838	euros	Au bout de 20 ans d'ancienneté



Dispositions salariales pour 2010

Au 1<sup>er</sup> avril 2010, pour le niveau III .3, le salaire annuel de base garanti est fixé à :

22 681	euros	Au bout de 3 ans d'ancienneté
23 083	euros	Au bout de 6 ans d'ancienneté
23 485	euros	Au bout de 10 ans d'ancienneté
24 496	euros	Au bout de 15 ans d'ancienneté
25 505	euros	Au bout de 20 ans d'ancienneté

## 2.2 ANNEXE “ INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS ”

### 2.2.1 Article 10 : minimums conventionnels

Le second alinéa est modifié comme suit :

« Au 1<sup>er</sup> avril 2010, ces minima sont fixés comme suit » :

	Euros
position I	27 109
position II recrutement	31 592
position II > 13 ans	37 458
position II > 18 ans	39 039
position III A	36 866
position III B	49 150
position III C	64 753

### 2.3 RELEVÉ D'ENGAGEMENT - CONVENTION

- Complément pour charges de famille

Le complément pour charges de famille est attribué à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 aux taux suivants, pour un agent à temps complet :

- 100 €par mois pour 2 enfants,
- 212,50 €par mois pour 3 enfants,
- 149,50 €par mois par enfant au-delà du troisième

Les valeurs de la partie fixe du complément pour charges de famille visée à l'article 83 de la présente Convention sont fixées dans le cadre de l'accord salarial annuel.

Dispositions salariales pour 2010

### **3. MESURES APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES**

#### ***3.1 CADRES SUPERIEURS DU GROUPE A***

Les dispositions relatives aux augmentations individuelles et générales prévues au paragraphe 1.2 sont également applicables aux fonctionnaires cadres supérieurs du Groupe A.

En outre, la rémunération de base minimale d'un agent intégrant le Groupe A est portée à 27 109 Euros, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010.

#### ***3.2 COMPLEMENT POSTE DES CLASSES I, II ET III***

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, le complément Poste d'un fonctionnaire ne peut en aucun cas être inférieur au seuil de recrutement du complément Poste d'un salarié de même niveau de grade, tel que résultant de l'application du paragraphe 1.3.3 de la présente note.

Précisions concernant les fonctionnaires qui, n'étant pas mensualisés intégralement, perçoivent le complément bi-annuel :

Il est rappelé que la somme versée en deux fois en février et septembre de l'année aux personnels fonctionnaires des niveaux I.1 à II.2 ne constitue qu'une modalité particulière de paiement d'une fraction de leur complément Poste; elle fait donc partie intégrante de ce complément et est donc prise en compte lors de la détermination de la revalorisation dudit complément. La partie du complément Poste versée de façon bi-annuelle reste égale à 726,04 €. En conséquence, l'intégralité de la revalorisation est bien entendu versée avec la partie mensualisée de ce complément.

Dispositions salariales pour 2010

#### **4. PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES SALARIALES 2010**

##### ***4.1 MODALITES D'AUGMENTATION DE LA REMUNERATION 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 1<sup>er</sup> avril 2010 est fixée en fonction de l'appréciation globale résultant de l'évaluation de la performance (entretien « quatre temps du management » tenu en 2010 au titre de 2009) d'une part, et du niveau de salaire de chaque agent d'autre part. S'agissant du positionnement du salaire, il est rappelé que les trois secteurs sont propres à chaque emploi repère de rattachement.

Lors de l'entretien « quatre temps du management », chaque manager est en mesure de 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.

##### ***4.2 MODALITES D'AUGMENTATION DE LA REMUNERATION DES SALARIES DE CLASSE III***

L'augmentation de la rémunération attribuée aux salariés de classe III à effet du 1<sup>er</sup> avril 2010 est fixée en fonction de l'appréciation globale résultant de l'évaluation de la performance (entretien d'appréciation tenu en 2010 au titre de 2009) 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 (cf § 1.3.2), 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.

Par ailleurs, il est rappelé que 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 2011.

Enfin, l'augmentation générale et l'augmentation individuelle s'appliquent au salaire réel détenu par le cadre au 31 mars de l'année 2010.

Dispositions salariales pour 2010

### **4.3 MISE EN OEUVRE DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES**

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

### **4.4 AGENTS DES NIVEAUX I.2 A II.3**

#### **4.4.1 Minima conventionnels et salaires garantis des agents des niveaux I.2 à II.3**

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	Au bout de 24ans d'ancienneté
I.2	367,32	369,80	372,43	376,39	385,39	392,07	398,75	405,53	411,39	415,63
I.3	373,18	377,99	386,90	391,94	400,40	407,02	413,64	420,36	427,38	431,78
II.1	383,69	393,75	407,13	412,15	420,40	427,10	433,70	440,30	447,40	452,01
II.2	389,56	408,63	426,40	431,72	439,70	446,30	452,90	459,60	466,60	471,41
II.3	401,70	424,70	447,80	458,00	467,50	477,00	485,00	493,00	500,00	505,15

Les minima conventionnels des personnels des classes I et II sont déterminés par la valeur des premiers coefficients de la grille définie ci-dessus, 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.

Dans la logique de la détermination des salaires sur la base des coefficients de grille, sauf dispositions réglementaires autorisant des situations de différentiels de rémunérations, tous les salaires des personnels de niveau I.2 à II.3 doivent être égaux à une valeur de coefficient multiplié par la valeur du point en vigueur.

### **4.5 INDEMNITE MAHORAISE DE SUJETIONS POSTALES (IMSP)**

Comme le prévoit le texte constitutif de l'IMSP, l'indexation de celle-ci sur la valeur du point de coefficient conduit aux valeurs suivantes, pour un agent à temps plein :

- 105,40 € au 1<sup>er</sup> janvier 2010
- 105,93 € au 1<sup>er</sup> octobre 2010
- 106,57 € au 1<sup>er</sup> janvier 2011

Dispositions salariales pour 2010

**5. ANNEXE**

Limites inférieures des secteurs pour la classe III

L'augmentation individuelle des cadres tient compte d'une part de la performance démontrée et d'autre part du positionnement de la rémunération brute au 01/04/2010 au sein des secteurs de rémunération.

Les secteurs de rémunération applicables au 31 mars 2010 sont les suivants :

En €	Secteur Bas	Secteur Médian	Secteur Haut
III-1	18 427	21 454	23 644
III-2	19 883	22 689	25 004
III-3	21 264	24 264	26 738

Les secteurs de rémunération applicables à la filière SI à Paris au 31 mars 2010 sont les suivants :

En €	Secteur Bas	Secteur Médian	Secteur Haut
III-2	19 883	27 234	29 404
III-3	21 264	32 755	35 337

Les secteurs de rémunération applicables à la filière SI en province au 31 mars 2010 sont les suivants :

En €	Secteur Bas	Secteur Médian	Secteur Haut
III-2	19 883	22 917	25 298
III-3	21 264	28 558	30 827