

Accord salarial

Relatif aux mesures salariales de l'année 2019

Entre la direction générale de La Poste, représentée par Monsieur Yves Desjacques, directeur général adjoint, directeur des ressources humaines du Groupe,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord,

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1. Champ d'application de l'accord

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 du travail dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019 sont établis en conformité avec la convention interentreprises de médecine du travail ;
- les cadres stratégiques qui font l'objet de dispositions spécifiques, dont les organisations syndicales ont été informées. Il est rappelé que les mesures de revalorisations salariales qui s'appliquent à ces populations sont basées sur les compétences observées et la performance démontrée. Le budget d'augmentations individuelles qui leur est applicable est équivalent à celui du Groupe A.

Il comporte 17 articles permettant de traiter les dispositions générales et spécifiques applicables à l'ensemble des personnels concernés, selon les critères précisés ci-dessous.

8C
IF YD
YD 03
dy

Article 2. Mesures d'augmentation des personnels des classes I et II

2.1 Salaires de base des salariés des niveaux I.2 à II.3

Au 1^{er} avril 2019, les salariés relevant des niveaux I.2 à II.3 de la Convention Commune, bénéficient d'une augmentation de la valeur du point de coefficient de 1,10 %. La valeur du point de coefficient est ainsi portée à 49,49 € au 1^{er} avril 2019.

2.2 Complément de rémunération

Le complément de rémunération créé par l'accord social du 5 février 2015 est revalorisé de 1,60 % au 1^{er} juillet 2019 et ses montants s'établissent comme suit à cette date :

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1er juillet 2018 en €*	Valeur Annuelle Brute après PPCR au 1er décembre 2018*	Valeur Annuelle Brute au 1er juillet 2019 en €*	Salariés		Fonctionnaires	
				part mensuelle*	part biannuelle*	part mensuelle*	part biannuelle*
I-2	1 847,09	1 678,39	1 705,25	80,94	367,00	80,94	367,00
I-3	1 932,03	1 763,33	1 791,55	88,13	367,00	88,13	367,00
II-1	2 034,65	1 753,48	1 781,54	87,29	367,00	87,29	367,00
II-2	2 216,95	1 935,79	1 966,76	163,90		102,73	367,00
II-3	2 345,42	2 064,26	2 097,29	174,77		174,77	

*Les valeurs sont exprimées avec deux chiffres après la virgule

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

La mesure s'appliquera également aux personnels fonctionnaires des classes I et II.

2.3 Une Garantie de Gain Annuel

Les salariés de la classe I et II auront la garantie que le gain annuel de rémunération en niveau sera au minimum de 228,85 € bruts annuel pour un temps plein.

Un salarié de niveau I.2 au premier niveau dont le salaire annuel de base brut est de 18 511 € au 31 mars 2019, bénéficiera d'une revalorisation de la valeur du point au 1^{er} avril de 1,10 % soit un montant de 202 € en niveau.

Son Complément de Rémunération, d'un montant annuel de 1 678,39 €, sera revalorisé au 1^{er} juillet de 1,60 % soit 26,85 €.

Son gain de rémunération annuel en niveau sera donc de 202 € + 26,85 € = 228,85 € bruts.

Il s'agit là du premier niveau de rémunération. L'ensemble des agents bénéficieront donc d'un gain égal ou supérieur.

YD
IF
Lg
YD
YD

Article 3. Mesures salariales des personnels salariés des niveaux III.1 à III.3

Les salariés des niveaux III.1 à III.3 dans le régime de la Convention Commune, peuvent bénéficier de mesures d'augmentation, dans le cadre d'une enveloppe de 1,60 % au niveau national du salaire de base annuel moyen des personnels concernés. Ces revalorisations prendront effet au 1^{er} avril 2019 et seront versées aux personnels présents à la date d'effet.

Ces mesures se composent :

- d'une mesure d'augmentation générale ;
- d'une mesure de revalorisation individuelle.

3.1 La mesure d'augmentation générale des personnels salariés des niveaux III.1 à III.3

Ces personnels bénéficient au 1^{er} avril 2019 d'une augmentation générale de 0,50 % du salaire de base annuel.

Cette augmentation générale s'applique aux personnels présents à la date d'effet.

3.2 La mesure de revalorisation individuelle des personnels salariés des niveaux III.1 à III.3

Ces personnels peuvent bénéficier d'une augmentation individuelle, dans le cadre d'une enveloppe de 1,10 % du salaire de base annuel moyen au niveau national des personnels concernés. La revalorisation attribuée sera appliquée au salaire de base annuel à effet du 1^{er} avril 2019.

La décision se base sur un ou plusieurs des éléments suivants :

- les critères factuels examinés lors de l'entretien annuel d'appréciation liés notamment à la maîtrise du poste (l'atteinte des objectifs, la maîtrise des compétences nécessaires à la tenue du poste, le développement de ces compétences) ;
- la contribution individuelle à l'intérêt collectif (capacité à agir en transversalité, à favoriser la coopération, à développer les compétences de ses collaborateurs ou de ses pairs, à apporter son soutien aux projets stratégiques pour l'entreprise).

3.3 Complément de rémunération

Le complément de rémunération créé par l'accord social du 5 février 2015 est revalorisé de 1,60 % au 1^{er} juillet 2019 et ses montants s'établissent comme suit à cette date :

Handwritten initials in blue ink: YD, IF, SC, YB, CB, Jg.

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1er juillet 2018 en €*	Valeur Annuelle Brute après PPCR au 1er décembre 2018*	Valeur Annuelle Brute au 1er juillet 2019 en €*	Salariés	Fonctionnaires
				part mensuelle*	part mensuelle*
III-1	2 532,98	2 251,82	2 287,85	190,65	190,65
III-2	2 676,90	2 283,28	2 319,81	193,32	193,32
III-3	2 830,22	2 436,60	2 475,58	206,30	206,30

*Les valeurs sont exprimées avec deux chiffres après la virgule

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

La mesure s'appliquera également aux personnels fonctionnaires de la classe III.

3.4 Complément de part variable

Afin de valoriser l'action des encadrants de classe III, l'enveloppe de la part variable sera abondée de 50 € pour chacun des trois niveaux III.1, III.2 et III.3. Pour mémoire, cette revalorisation d'enveloppe vient compléter celle de 150 € présente dans l'accord relatif aux mesures salariales de l'année 2018.

Cette mesure a vocation à compléter les enveloppes actuelles. Elle sera répartie à 30 % sur la part collective et à 70 % sur la part individuelle.

Cette mesure concerne toutes les fonctions de la classe III, dont celles d'encadrement concernées par l'accord du 7 février 2017¹. Elle ne concerne pas les fonctions éligibles à un dispositif de part variable commercial (Commissionnement, RVB, RVC...) et les fonctions éligibles à un dispositif de part variable spécifique (variable cible supérieur à la cible classique, bonus...).

La mesure s'appliquera également dans les mêmes conditions aux personnels fonctionnaires de la classe III.

3.5 Absences liées à la parentalité

En application de l'accord égalité professionnelle, il est rappelé que les personnels relevant d'une augmentation individuelle de salaire liée à la performance et de retour d'un congé lié à la parentalité (congé maternité, congé d'adoption, congé parental) bénéficieront, lors de la revalorisation annuelle qui suit leur retour, d'une augmentation correspondant au moins à l'enveloppe nationale des mesures d'augmentation attribuée pour les personnels de leur niveau. Cette augmentation comprendra également l'augmentation générale.

¹ Accord sur l'amélioration des conditions de travail et sur l'évolution des métiers de la distribution et des services des factrices/facteurs et de leurs encadrantes/ encadrants de proximité

YD SC
IF YD
G
dy

Les salariés étant en congé maternité ou d'adoption pendant la période de campagne 2019 devront bénéficier d'une augmentation au moins égale à l'enveloppe totale.

Article 4. Le complément pour charge de famille

Le complément pour charges de famille est revalorisé de 1,60 % au 1^{er} juillet 2019. En conséquence et en application de l'avenant du 3 juin 2005, modifiant les articles 27, 37 et 83 du relevé d'engagement de la Convention Commune :

Les montants du complément pour charge de famille pour une personne à temps complet sont portés, en montant annuel à :

- 1 360,94 € par an pour 2 enfants ;
- 2 880,85 € par an pour 3 enfants ;
- 2 028,77 € par an par enfant au-delà du troisième.

Pour une personne à temps partiel, les montants annuels de la partie fixe du complément pour charge de famille sont les suivants :

- 445,26 € par an pour 2 enfants ;
- 610,62 € par an pour 3 enfants ;
- 432,50 € par an par enfant au-delà du troisième.

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

Article 5. La Prime Ultra-Marine

Le montant annuel de la Prime Ultra-Marine est revalorisé de 1,60 %. En conséquence, son montant est porté à 3 400,47 € en montant annuel, pour un salarié à temps plein, à compter du 1^{er} juillet 2019.

Article 6. Mesures d'augmentation des personnels du Groupe A

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

Ces augmentations prendront effet au 1^{er} avril 2019, et seront appliquées aux personnels présents à la date d'effet.

Cette enveloppe est affectée aux trois mesures suivantes :

- une mesure d'augmentation générale ;
- une mesure de revalorisation individuelle ;
- une mesure spécifique.

YD
IF
SC
YD
CB
dg

Ces mesures sont cumulables entre elles.

Ces mesures concernent les personnels salariés de la catégorie Ingénieurs et Cadres Supérieurs. La Poste étendra leur application aux personnels fonctionnaires Cadres Supérieurs du Groupe A.

Elles s'appliqueront, pour les personnels salariés sur le salaire brut annuel, et pour les fonctionnaires sur la somme du traitement indiciaire brut, du complément Poste et de l'indemnité compensatrice de hausse de CSG.

6.1 La mesure d'augmentation générale des personnels salariés Groupe A

Ces personnels bénéficient au 1^{er} avril 2019 d'une augmentation générale de 0,40 % du salaire de base annuel.

Cette augmentation générale s'applique aux personnels présents à la date d'effet.

6.2 La mesure individuelle

Une enveloppe de 1 % en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs occupant des fonctions de niveau groupe A, sera consacrée au niveau national à une mesure individuelle d'augmentation de la rémunération fixe de ces personnels. La revalorisation attribuée sera appliquée à effet du 1^{er} avril 2019.

La décision se base sur un ou plusieurs des éléments suivants :

- la maîtrise du poste (compétences nécessaires à la tenue du poste, performances observées) ;
- la contribution individuelle à l'intérêt collectif (capacité à agir en transversalité, à favoriser la coopération, à développer les compétences de ses collaborateurs ou de ses pairs, à apporter son soutien aux projets stratégiques pour l'entreprise).

6.3 La mesure spécifique

Une enveloppe additionnelle de 0,60 % en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs occupant des fonctions de niveau groupe A, sera consacrée à la valorisation de l'efficacité professionnelle impliquant pour les personnes concernées une étape significative dans leur parcours professionnel. Elle répond ainsi aux enjeux de l'entreprise dans le développement de son activité et à la nécessité de valoriser les compétences individuelles et collectives.

Le montant de revalorisation individuelle attribué au titre de cette mesure, ne peut être inférieur à 2 % hors augmentation générale. L'enveloppe ne peut être utilisée pour octroyer des revalorisations inférieures à ce seuil.

La revalorisation attribuée sera appliquée à effet du 1^{er} avril 2019.

Elle sert à valoriser :

- L'accroissement du périmètre de responsabilité,
- La réduction d'écart salariaux éventuels,
- Une performance significative s'inscrivant dans la durée.

YD SC
IF Y
CS
Zg

Ce budget spécifique concerne également la reconnaissance d'une expertise avérée dans le domaine de compétence par l'acquisition du grade ES1 ou ICS3A. Le montant d'augmentation attribué est alors de 5 % hors augmentation générale.

6.4 Absences liées à la parentalité

En application de l'accord égalité professionnelle, il est rappelé que les personnels relevant d'une augmentation individuelle de salaire liée à la performance et de retour d'un congé lié à la parentalité (congé maternité, congé d'adoption, congé parental) bénéficieront, lors de la revalorisation annuelle qui suit leur retour, d'une augmentation correspondant au moins à l'enveloppe nationale des mesures d'augmentation attribuée pour les personnels de leur niveau. Cette augmentation comprendra également l'augmentation générale.

Les salariés étant en congé maternité ou d'adoption pendant la période de campagne 2019 devront bénéficier d'une augmentation au moins égale à l'enveloppe totale.

Article 7. Information sur les mesures individuelles

Chaque manager devra expliquer personnellement à chacun de ses collaborateurs, les mesures de rémunération fixe et variable le concernant.

Cette information prendra la forme d'un entretien personnel et doit être notifiée par écrit. En cas d'éloignement géographique, l'entretien pourra être téléphonique.

Ce point fera l'objet d'un rappel aux managers lors de la campagne.

Article 8. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle conclu le 3 juillet 2015, un budget spécifique de 300 000 € est consacré à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Deux mesures égalité seront mises en œuvre sous la responsabilité de la DRH du Groupe :

- une mesure individuelle égalité salariale,
- une mesure individuelle majorée.

Ces mesures ont vocation à compléter (mais sans s'y substituer) les mesures individuelles de revalorisation. Elles s'appliquent donc aux personnels relevant de tels dispositifs :

- les personnels salariés des niveaux III.1 à III.3 ;
- les salariés de la catégorie Ingénieurs et Cadres Supérieurs Groupe A ;
- les fonctionnaires Cadres Supérieurs du Groupe A.

8.1 La mesure individuelle égalité salariale

Cette mesure concernera les personnels féminins, de la classe III et du groupe A, dont la rémunération fixe est en décalage défavorable par rapport aux pratiques internes, pour un budget de 240 000 €.

Cette mesure sera attribuée au niveau national sur la base des demandes exprimées par les branches et répondant aux critères mentionnés. Elle sera mise en œuvre sur la base de la

YD
JF
SC
Y
CB
2g

rémunération fixe (Salaire Annuel de Base pour les salariés ou Traitement Indiciaire Brut + Complément Poste + indemnité compensatrice de hausse de CSG pour les fonctionnaires Groupe A) détenue au 1^{er} avril 2019 et avec effet au 1^{er} juillet 2019, avec une mise en œuvre sur la paie de septembre.

8.2 La mesure individuelle majorée

Cette mesure concernera les 50 personnes issues de l'étude de rémunération des mesures individuelles dont la rémunération est le plus en décalage. Ces personnes se verront garantir un complément d'augmentation d'un montant de 3 %. Le budget consacré à cette mesure est de 60 000 €.

Article 9. Gains garantis à la promotion - salariés classe III

Pour les salariés II.3 accédant au niveau III.1 par la promotion, le gain minimum est augmenté de 10% et porté de 1300 à 1430 € bruts annuel.

Pour les salariés I.2 à II.2 accédant au niveau III.1 par la promotion, le gain minimum est augmenté de 10% et porté 2600 à 2 860 € bruts annuel.

Pour les salariés III.1 accédant au niveau III.2 et les salariés III.2 accédant au niveau III.3 par la promotion, le gain minimum est augmenté de 10% et porté de 1200 à 1320 € bruts annuel.

Pour les salariés et fonctionnaires accédant au niveau Groupe A par la promotion, le gain minimum est augmenté de 10% et porté de 1200 à 1320 € bruts annuel.
Ces dispositions s'appliquent aux promotions effectives à compter de la date de signature de l'accord.

Article 10. Enveloppe d'aides pécuniaires

Une enveloppe de 800 000 € sera allouée en 2019 à des mesures financières urgentes à destination de postiers en situation de famille monoparentale. Cette enveloppe viendra en complément du budget consacré aux aides pécuniaires du COGAS.

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

Article 11. Indemnités kilométriques

Les taux en vigueur depuis le 1er août 2012 sont revalorisés. Les majorations en vigueur pour les véhicules propres sont intégrées au barème.

Il est également mis en place un nouveau barème pour les indemnités kilométriques des véhicules électriques.

A compter du 1er avril 2019, les barèmes suivants seront donc appliqués :

11.1 Véhicules thermiques :

Puissance fiscale du véhicule	Montant du remboursement (€ / Km)
Puissance < ou = à 5 CV	0,32 €
Puissance de 6 ou 7 CV	0,35 €
Puissance > ou = à 8 CV	0,37 €

Véhicule 2 roues motorisées < ou = 50 cm ³	0,10 €
Véhicule 2 roues motorisées > 50 cm ³	0,13 €

11.2 Véhicules électriques :

Puissance fiscale du véhicule	Montant du remboursement (€ / Km)
Véhicule 4 roues toutes puissances	0,33 €
Véhicule 2 roues immatriculé	0,13 €

Le complément de remboursement de 3 cents d'Euro par kilomètre, déclenché au-delà du seuil de 2 500 kilomètres de déplacements professionnels indemnisés dans l'année civile est porté à 4 cents d'Euro par kilomètre à compter du 1^{er} avril 2019.

YD SC
JF
CS dg

Article 12. Indemnité transport

Il est instauré une indemnité transport au 1^{er} juillet 2019 avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2019.

Cette mise en place s'inscrit dans le cadre de l'Article L3261-3 du Code du Travail, offrant aux entreprises la possibilité de participer aux frais de carburant engagés pour les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail.

Dans ces conditions, elle est nette de charges salariales et d'impôts.

12.1 Eligibilité

Les collaborateurs doivent utiliser un véhicule motorisé et immatriculé pour se rendre sur le lieu de travail.

Les collaborateurs éligibles sont ceux remplissant une des deux conditions suivantes :

1. Collaborateurs dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Île-de-France et d'un périmètre de transports urbains défini par l'article 27 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs;
2. Collaborateurs dont la résidence ou le lieu de travail se trouve en Ile de France ou au sein d'un périmètre de transports urbains, lorsque l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable soit parce que le trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail n'est pas desservi par les transports en commun, soit en raison d'horaires particuliers de travail.

Les collaborateurs bénéficiant d'un véhicule mis à leur disposition par l'employeur avec prise en charge des frais de carburant ou bénéficiant d'une prise en charge des frais de transports en commun ne sont pas éligibles à ce dispositif.

12.2 Montants annuels

Le montant attribué est fonction de la distance entre le lieu de travail et le lieu de domicile dûment justifié : le calcul est basé sur le trajet le plus court par la route (calcul par un site d'itinéraire type Via Michelin, Mappy, Google Maps) et le trajet le plus fréquemment effectué en semaine.

Les montants annuels sont les suivants :

- 100 € par an pour une distance aller ou une distance retour supérieure à 20 km et jusqu'à 25 km
- 125 € par an pour une distance aller ou une distance retour supérieure à 25 km et jusqu'à 30 km
- 150 € par an pour une distance aller ou une distance retour supérieure à 30 km

Le paiement s'effectuera en fractions mensuelles.

YD
IF
SC
CB
dg

12.3 Commission de suivi de la mesure Indemnité Transport

Une commission de suivi réunissant les signataires de l'accord sera réunie au mois de septembre afin d'examiner les questions qui se poseraient au titre de la mise en place de l'indemnité.

Article 13. Forfait repas

Les forfaits repas actuellement appliqués lors des déplacements professionnels sont revalorisés de 10 %.

A compter du 1^{er} avril 2019, les montants sont les suivants :

- Métropole : 16 € par repas
- DROM : 21,70 € par repas

Article 14. Dispositions particulières

Les dispositions prévues à l'article 10 de l'Accord Salarial 2018 du 19 mars 2018 sont reconduites jusqu'au 31 décembre 2019.

Article 15. Commission de suivi de l'accord

Une commission de suivi sera réalisée avec les signataires du présent accord au quatrième trimestre 2019.

Cette commission de suivi permettra de faire le bilan de l'exécution de l'accord. Elle permettra en particulier de réaliser une analyse de la mise en œuvre qualitative des revalorisations individuelles.

Article 16. Durée 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 2019.

YD SC
IF CB
dg

Article 17. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Par ailleurs, il sera procédé à son dépôt par télé procédure via « TéléAccords ».

Le présent accord a été établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaire.

YD
IF
SC
CS
dg

Paris, le 18 Mars 2019

Pour La Poste

Le directeur général adjoint,
directeur des ressources humaines du Groupe La Poste

Yves DESJACQUES

Pour les organisations syndicales

Fédération nationale des salariés du
secteur des Activités Postales et de
Télécommunications

(FAPT-CGT)

Fédération Communication, Conseil,
Culture CFDT (F3C- CFDT)

Stéphane CHARVET

Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et Démocratiques
(SUD)

Fédération syndicaliste Force Ouvrière de
la Communication Postes et
Télécommunications (FO-COM)

Florence Isabelle

Osons l'avenir

CGC Groupe La Poste / Fédération CFTC des
Postes et des Télécommunications

CFC CGC groupe La Poste

Yonafi Aschoua

CFTC

Barnat

Christophe

Fédération UNSA-Postes

Luc GIRODIN