

Le Bulletin

des Ressources Humaines

LA POSTE 

année
2000

service
doigrh/rcs

téléphone
01 44 12 18 17

document
RH 34
permanent

circulaire du 20 juillet 2000

Mesures salariales relatives à l'année 2000 applicables aux agents contractuels de droit privé placés sous le régime de la convention commune La Poste - France Télécom

Références : accord salarial pour l'année 2000

note de service n° 96 du 3 juin 1993, paragraphe 211 (reprise à l'article 132 du chapitre 3 du recueil PX du guide mémento des règles de gestion RH).

La présente circulaire précise les nouvelles règles concernant la rémunération des agents contractuels relevant de la convention commune telles qu'elles sont fixées par l'accord salarial du 7 juillet 2000.

Elle détermine par ailleurs les nouvelles plages de rémunération des agents contractuels.

annot. IG
11-2000

fiche tech.

classement
PX

recueil
PX 3

diffusion interne
à La Poste
B

1. Accord salarial pour l'année 2000

11. Généralités

L'accord établi conformément aux dispositions des articles L. 132-18 et suivants du Code du travail et signé le 7 juillet 2000 se rapporte aux mesures salariales relatives à l'année 2000 auxquelles peuvent prétendre les personnels de La Poste placés sous le régime de la convention commune La Poste - France Télécom.

Il ne concerne pas :

- les médecins de prévention dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2000 sont établis en conformité avec la convention inter-entreprise de médecine du travail;
- les cadres stratégiques qui font l'objet de dispositions spécifiques prises par la direction de la gestion des cadres dirigeants et stratégiques.

12. Catégorie « Ingénieurs et cadres supérieurs »

121. Principes d'augmentation de la rémunération fixe

Une enveloppe de 2,1 % en niveau du salaire moyen des ingénieurs et cadres supérieurs occupant des fonctions de niveau IV-1, IV-2 et IV-3 sera consacrée au niveau national à l'augmentation de la rémunération fixe de ces personnels.

L'augmentation accordée se décompose en une augmentation générale de 0,8 % de la rémunération fixe pour tous les ICS occupant des fonctions de niveau IV-1, IV-2 et IV-3, à l'exception de ceux ne remplissant pas les exigences de leur poste, et d'une augmentation individuelle qui pourra varier de 0 à 7,2 % de la rémunération fixe de l'intéressé au 30 juin 2000, selon les modalités définies ci-dessous.

Ces augmentations prendront effet au 1^{er} juillet 2000. Elles s'appliquent au personnel présent à la date d'effet.

En application de l'accord du 16 mars 1999 relatif à la mise en œuvre de la bonification d'ancienneté pour les agents contractuels relevant de la convention commune La Poste-France Télécom exerçant dans les zones urbaines sensibles, il sera tenu compte, dans la détermination des

augmentations salariales individuelles des ingénieurs et cadres supérieurs exerçant dans les zones urbaines sensibles, au sens du décret n° 96-1156 du 26 décembre 1996, de l'ancienneté de présence éventuelle dans ces quartiers des agents concernés.

122. Modalités d'augmentation de la rémunération fixe

L'augmentation de la part fixe de la rémunération attribuée aux ingénieurs *et* cadres supérieurs, qui comprend une augmentation générale et une augmentation individuelle, est fixée en fonction de l'appréciation globale résultant du management de la performance, d'une part, et du niveau de salaire de chaque agent, d'autre part.

S'agissant du niveau de salaire, les trois intervalles suivants sont définis :

Intervalle 1 : Salaires situés entre le minimum du champ de normalité du niveau de fonction et le salaire équidistant entre ce minimum et le niveau médian du champ de normalité du niveau de fonction;

Intervalle 2 : Salaires situés entre ce salaire équidistant entre le minimum et niveau médian, d'une part, et le niveau médian d'autre part;

Intervalle 3 : Salaires supérieurs au niveau médian du champ de normalité du niveau de fonction.

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

AUGMENTATIONS GÉNÉRALES ET INDIVIDUELLES DES ICS I, DES ICS II ET DES ICS III NON STRATÉGIQUES			
Appréciation globale	Intervalle 1	Intervalle 2	Intervalle 3
E	2,5 à 8 %	1,9 à 4 %	1,5 à 3 %
B	2 à 5 %	1,6 à 3 %	1 à 2,3 %
A	0,8 %	0,8 %	0,8 %
D	0	0	0

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

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

13. Catégorie « Autres personnels »

131. Salaires de base des agents des niveaux I.1 à II.1

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

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

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

132. Salaires de base des agents des niveaux II.2 à III.3

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

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

133. Complément Poste des agents des niveaux I.1 à III.3

À compter du 1^{er} juillet 2000 les montant annuels des seuils de recrutement pour les compléments Poste des niveaux I.1 à III.3 sont fixés comme suit :

Niveau I.1	3 000 F
Niveaux I.2, I.3	6 150 F
Niveau II.1	7 550 F
Niveau II.2 à III.3	9 700 F

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

En référence aux dispositions de l'accord salarial de 1998, les accords salariaux ont permis d'engager depuis 1999 un processus de convergence des seuils de recrutement des compléments Poste des agents

contractuels, en particulier pour ceux occupant des fonctions de classe I et II, avec celui des fonctionnaires de même niveau.

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

*
* *

L'accord salarial pour l'année 2000 a été signé par les organisations syndicales suivantes : Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Travailleurs des Postes et des Télécommunications (FO-PTT), Fédération Démocratique Unifiée des Travailleurs des Postes et des Télécoms (CFDT P et T), Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC des Postes et des Télécommunications), Union des Syndicats des Cadres (CGC-PTT).

Les parties signataires ont convenu de se rencontrer au cours du 1^{er} trimestre 2001 pour tirer le bilan du présent accord.

2. Mise en œuvre de l'accord salarial

21. Rémunération fixe des personnels relevant de la catégorie « Ingénieurs et cadres supérieurs »

Les modalités de mise en œuvre seront précisées par une note du pôle Rémunérations, Retraites et Charges Sociales de la Direction de l'Organisation, de l'Informatique et de la Gestion des Ressources Humaines.

22. Rémunération fixe des personnels relevant de la catégorie « Autres personnels »

La mise en œuvre des dispositions de l'accord salarial sera effectuée par la DOIGRH, avec date d'effet au 1^{er} juillet 2000.

3. Échelle et montants des rémunérations minimales applicables aux médecins de prévention

L'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables aux médecins de prévention pendant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2000, établis en conformité avec la convention interentreprise de médecine du travail, sont les suivants :

	Coefficients	Salaires mensuels
Catégorie 1 :		
– pendant les 6 premiers mois	0,9	19 972 F
– après 6 mois de présence dans le service	1,0	22 191 F
Catégorie 2 :		
– à partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1,2	26 629 F
– après 5 ans de présence dans le service	1,3	28 848 F
– après 10 ans de présence dans le service	1,4	31 067 F
– après 15 ans de présence dans le service	1,55	34 396 F

Le salaire mensuel indiqué correspond à un temps plein :

– catégorie 1 :

médecin ayant moins de 3 années de pratique de la médecine du travail;

– catégorie 2 :

- médecin ayant 3 années de pratique de la médecine du travail sur la base minimale d'un mi-temps,
- médecin ayant 6 années de pratique de la médecine du travail sur la base d'une durée moyenne inférieure à un mi-temps.

4. Nouvelles plages de rémunération

Conformément au paragraphe 211 de la note de service n° 96 du 3 juin 1993, il est précisé que le dépassement des minimums 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 et en application de l'avenant du 7 juillet 2000 à la

convention commune fixant les nouveaux minimums conventionnels, les plages de rémunération par niveau sont désormais les suivantes :

I.1	84 121 F - 84 305 F
I.2, I.3	84 876 F - 90 400 F
II.1	87 331 F - 94 175 F
II.2	87 758 F - 96 140 F
II.3	93 645 F - 105 710 F
III.1	101 091 F - 115 190 F
III.2	109 939 F - 131 775 F
III.3	117 571 F - 136 310 F

Pour les recrutements dérogeant à ces fourchettes, une demande d'autorisation préalable est obligatoirement transmise à la délégation, ou à la DOIGRH pôle RCS pour les services non rattachés à une délégation.

I M P R I M E R I E N A T I O N A L E

0 005085 1