

Evolution du Complément Poste et Grilles des fonctionnaires

A] Evolution des Grilles des fonctionnaires

1. Préambule

En accord avec les organisations syndicales signataires, la Poste présentera aux ministères concernés les demandes d'évolutions stipulées aux articles 2 et 3 du présent accord afin que ces dispositions fassent l'objet d'une transposition réglementaire dans les textes statutaires régissant les corps et grades concernés.

2. Evolutions indiciaires

Grade APN2 :

La durée du 17ème échelon (indice brut 479) sera fixée à 4 années.

Il sera créé un 18ème échelon d'une durée de 4 années à l'indice brut 499.

Il sera créé un 19ème échelon à l'indice brut 510

Grade ATG1:

La durée du 18ème échelon (indice brut 544) sera fixée à 4 années.

Le premier échelon exceptionnel à l'indice brut 592 sera transformé en échelon normal.

Grade ATG2:

L'échelon exceptionnel à l'indice brut 612 sera transformé en échelon normal porté à l'indice brut 614.

Grade CAPRO:

La durée du 16ème échelon (indice brut 660) sera fixée à 4 années.

Il sera créé un 17ème échelon à l'indice brut 675.

Grade AEXSG :

La durée du 12ème échelon (indice brut 474) sera fixée à 4 années.

Il sera créé un 13ème échelon à l'indice brut 499.

Grade ATIN :

La durée du 11ème échelon (indice brut 474) sera fixée à 4 années.

Il sera créé un 12ème échelon à l'indice brut 499.

Grade CT, CDTXD, CTAU, DESPR:

La durée du 14ème échelon (indice brut 579) sera fixée à 4 années.

Il sera créé un 15ème échelon à l'indice brut 592.

Grade TINT:

La durée du 13ème échelon (indice brut 579) sera fixée à 4 années.

Il sera créé un 14ème échelon à l'indice brut 592.

Grade CTDIV :

L'actuel 7ème échelon à l'indice brut 612 sera porté à l'indice brut 614.

3. Evolution des correspondances indiciaires entre ATGS et CAPRO

Un nouveau tableau de correspondance sera mis en place pour les promotions entre les grades ATGS et CAPRO.

Ancienne situation			Nouvelle situation		
Agent Technique et de gestion de niveau supérieur (ATGS)			Cadre professionnel (CAPRO) (*)		
Echelon	Indice	Ancienneté d'échelon	Echelon	Indice	Ancienneté d'échelon
12 ^{ème}	638	Avec A	16 ^{ème}	660	Avec A
11 ^{ème}	612	Avec A	15 ^{ème}	638	Sans A
10 ^{ème}	588	Avec A	14 ^{ème}	615	Sans A
9 ^{ème}	569	Avec A	13 ^{ème}	591	Sans A

8 ^{ème}	551	Avec A	12 ^{ème}	569	Sans A
7 ^{ème}	532	Avec A	11 ^{ème}	551	Sans A
6 ^{ème}	513	Avec A	9 ^{ème}	518	Avec A
5 ^{ème}	494	Avec A	8 ^{ème}	504	Avec A/2+1a
4 ^{ème}	479	Avec A	8 ^{ème}	504	Sans A
3 ^{ème}	463	Avec A	7 ^{ème}	479	Sans A
2 ^{ème}	446	Avec A	6 ^{ème}	463	Sans A
1 ^{er}	425	Avec A	5 ^{ème}	448	Sans A

(*) Report des services militaires

4. Mise en œuvre

Les propositions de mise en œuvre du présent texte seront adressées par La Poste aux ministères concernés au plus tard dans les trois mois qui suivent la signature de l'accord.

B] Evolution du Complément Poste

1. Préambule

Le Complément Poste est un dispositif ancien et complexe. Les raisons objectives qui ont prévalu à sa fixation pour les personnels en place lors de sa création, sont mal connues de la plupart des postiers. Il en est de même des évolutions intervenues au fil des années qui, s'inscrivant dans une politique de rémunération plus globale, ont conduit à des choix de revalorisation et d'évolution que seuls maîtrisent réellement aujourd'hui quelques experts.

Ceci entraîne une confusion et des interrogations pour les postiers. Il est donc décidé par le biais de cet accord, de faire évoluer l'actuel Complément Poste vers un nouveau système.

Le présent accord vise à clarifier les règles de détermination de ce complément de rémunération pour le rendre plus compréhensible par tous.

Il est donc convenu de supprimer pour les personnels des classes I à III le dispositif nommé « Complément Poste » pour y substituer :

- Un Complément de Rémunération d'un montant identique pour les salariés et les fonctionnaires ayant le même niveau de fonction;
- Une Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle constituée de la différence entre le Complément Poste actuellement versé à chaque agent quel que soit son statut et le Complément de Rémunération ;

Cet accord abroge toutes les dispositions antérieures relatives au Complément Poste actuellement en vigueur pour les personnels des classes I à III.

2. Création d'un Complément de Rémunération

2.1 Finalité

Le Complément de Rémunération est une composante de la rémunération des agents. Il s'ajoute au salaire de base pour les salariés de droit privé ou au traitement indiciaire pour les fonctionnaires ou pour les contractuels de droit public, dès lors qu'ils occupent pleinement un poste de travail.

2.2 Personnels concernés

Tous les personnels occupant un grade ou un niveau de contrat de niveau I-1 au niveau III-3 sont concernés.

2.3 Détermination des Montants du Complément de Rémunération

Les valeurs annuelles du Complément de Rémunération à compter du xxxxx sont :

Niveau	Valeur Annuelle Brute au xxxxx
I-1,I-2	1 768
I-3	1 850
II-1	1 944
II-2	2 120
II-3	2 244
III-1	2 405
III-2	2 544
III-3	2 692

Les modalités de paiement en fractions mensuelles ou en fractions mensuelles et bi-annuelles de l'actuel complément Poste propre à chaque statut sont conservées pour le Complément de rémunération afin de ne pas perturber les agents dans la gestion de leur trésorerie.

Le montant du Complément de Rémunération est déterminé par référence au niveau de fonction occupée. Les personnels en suspension temporaire d'activité, se verront appliquer le nouveau dispositif à compter de leur date de retour en activité.

Le Complément de Rémunération est versé au prorata du temps d'activité d'un agent considéré comme à temps plein.

Concernant l'incidence du temps partiel, le Complément de Rémunération d'un salarié obéit aux mêmes règles que son salaire de base et celui d'un fonctionnaire ou d'un contractuel de droit public les mêmes règles que son traitement indiciaire.

Incidence des absences sur le complément de rémunération : En cas d'absence, le Complément de Rémunération obéit aux mêmes règles que le salaire de base pour les salariés de droit privé. Pour les fonctionnaires, en cas d'absence, le Complément de Rémunération est régi par les règles de l'entreprise prises notamment en application du statut général des fonctionnaires de l'Etat. Au jour de l'accord il s'agit des dispositions du BRH CORP-DRHRS-2011-0040 du 10 février 2011. Ces règles internes ne sont pas intégrées à l'accord. Pour les contractuels de droit public, en cas d'absence, le Complément de Rémunération est régi par les par les règles de l'entreprise. Au jour de l'accord il s'agit des dispositions du BRH DRHRS-DDS-08-013 du 5 mars 2008. Ces règles internes ne sont pas intégrées à l'accord.

L'appréciation de l'agent n'aura pas d'incidence sur le montant du Complément de Rémunération.

La Poste et les organisations syndicales représentatives se réuniront pour fixer le montant du Complément de Rémunération dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires. A défaut d'accord, ce montant pourra être révisé par décision unilatérale de La Poste.

3. Création d'une Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle

3.1 Finalité

Les agents dont le montant annuel du Complément Poste est supérieur au montant annuel du Complément de Rémunération se verront attribuer une Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle. Celle-ci permet le maintien à titre personnel du montant de Complément Poste acquis avant la date de mise en œuvre du présent accord. Cette partie indemnitaire est héritée notamment de la perte antérieure de dispositifs de primes et indemnités.

3.2 Personnel concerné

Tous les personnels occupant un grade ou un niveau de contrat de niveau I-1 au niveau III-3 sont concernés.

3.3 Détermination du Montant de l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle

Le montant annuel initial est déterminé pour chaque agent à la date de création du Complément de Rémunération, par la différence, si elle est positive, résultant du montant annuel total de l'actuel Complément Poste moins le montant annuel total du nouveau Complément de Rémunération.

Ce montant propre à chaque agent évoluera et il sera réduit pour chacun à due concurrence des gains résultants des revalorisations ultérieures du Complément de Rémunération. En cas de progression du niveau de fonction, il sera également réduit à due concurrence du gain de Complément de Rémunération ainsi obtenu par l'agent.

Son montant sera payé mensuellement en 12 fractions égales.

L'indemnité de carrière antérieure personnelle est versée au prorata du temps d'activité d'un agent considéré comme à temps plein.

Concernant l'incidence du temps partiel, l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle d'un salarié obéit aux mêmes règles que son salaire de base et celle d'un fonctionnaire ou d'un contractuel de droit public les mêmes règles que son traitement indiciaire.

Incidence des absences sur l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle: En cas d'absence, l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle obéit aux mêmes règles que le salaire de base pour les salariés de droit privé. Pour les fonctionnaires, en cas d'absence, l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle est régie par les règles de l'entreprise prises notamment en application du statut général des fonctionnaires de l'Etat. Au jour de l'accord il s'agit des dispositions du BRH CORP-DRHRS-2011-0040 du 10 février 2011. Ces règles internes ne sont pas intégrées à l'accord. Pour les contractuels de droit public, en cas d'absence, l'Indemnité de Carrière Antérieure Personnelle est régie par les par les règles de l'entreprise. Au jour de l'accord il s'agit des dispositions du BRH DRHRS-DDS-08-013 du 5 mars 2008. Ces règles internes ne sont pas intégrées à l'accord.

L'appréciation de l'agent n'aura pas d'incidence sur le montant de l'indemnité de carrière antérieure personnelle.

4. Conditions de mise en œuvre

La mise en œuvre interviendra à compter du #### dès adaptation des systèmes opérants de gestion et de paie.

5. Mesure spécifique

Mesure de 300 € brut pour les salariés III.3, versée en une seule fois.