



DRHG
ERH
 Politique de rémunération et de rétribution

Destinataires

Tous service

Contact

Tine GREVE
 Tél :
 Fax :
 E_mail:

Date de validité

A partir du 1^{er} avril 2018

Mesures salariales 2018



OBJET : MESURES SALARIALES 2018

DATES CLES :

- **ACCORD SALARIAL RELATIF AUX MESURES SALARIALES 2018 DU 19 MARS 2018**
- **BRH 2007 RH 111 DECISION N° 166-05 DU 15 JUIN 2007**

ACTIONS :

La présente circulaire présente l'accord salarial 2018 signé le 19 mars 2018 par La Poste et les organisations syndicales représentatives CFDT, FO et la liste unie CFTC-CGC-UNSA. Elle indique les modalités de mise en œuvre des différentes mesures.

Elle précise également les mesures applicables aux fonctionnaires, ainsi que les modalités de mise en œuvre des diverses mesures dans la gestion 2018 de la rémunération des postiers.

Yves Desjacques

X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret

Sommaire

1. CHAMPS D'APPLICATION DE L'ACCORD	4
2. MESURES D'AUGMENTATION DES PERSONNELS DES CLASSES I ET II	5
3. MESURE DE GAIN ANNUEL GARANTI	5
4. REGLES GENERALES MESURES SALARIALES DES PERSONNELS SALARIES DE LA CLASSE III ET LES FONCTIONNAIRES ET SALARIES DU GROUPE A	6
5. MESURES SALARIALES DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3	7
5.1 LA MESURE D'AUGMENTATION GENERALE DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3	7
5.2 LA MESURE DESTINEE A REVALORISER LES PREMIERS NIVEAUX DE SALAIRES DES CADRES SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3	7
5.3 LA MESURE DE REVALORISATION INDIVIDUELLE DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3	8
6. COMPLEMENT DE REMUNERATION	8
7. COMPLEMENT DE CONTRIBUTION AU DEVELOPPEMENT DE LA POSTE	9
8. LE COMPLEMENT POUR CHARGE DE FAMILLE	9
9. LA PRIME ULTRA-MARINE	10
10. MESURES D'AUGMENTATIONS DES PERSONNELS DU GROUPE A	10
10.1 LA MESURE DESTINEE A REVALORISER LES PREMIERS NIVEAUX DE SALAIRES	11
10.2 LA MESURE INDIVIDUELLE	11
10.3 LA MESURE SPECIFIQUE	12
11. EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	13



LA POSTE

11.1	LA MESURE COLLECTIVE RENFORÇANT LA MESURE INDIVIDUELLE	13
11.2	LA MESURE INDIVIDUELLE EGALITE:	13
11.3	RAPPEL	14
12.	MAJORATION DE L'INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAIL HABITUEL DE NUIT	14
13.	ENVELOPPE D'AIDES PECUNIAIRES	14
14.	JOUR DE CARENCE POUR LES FONCTIONNAIRES	14
	ANNEXE : LIMITES DE SECTEURS	16

L'accord salarial relatif aux mesures salariales pour l'année 2018 a été signé le 19 mars 2018 entre la Direction Générale de La Poste, représentée par Monsieur Yves Desjacques, Directeur général adjoint, Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales du Groupe, d'une part, et les organisations syndicales représentatives CFDT, FO et la liste unie CFTC-CGC-UNSA d'autre part.

1. CHAMPS D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les mesures salariales, expliquées ci-après, concernent les salariés relevant de la Convention commune.

La Poste étendra leur application aux personnels fonctionnaires de Groupe A en ce qui concerne les augmentations de la rémunération et aux personnels fonctionnaires de classe I à III en ce qui concerne le Complément De Rémunération (CDR).

Elles ne concernent pas :

- les médecins de travail dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1er janvier au 31 décembre 2018 sont établis en conformité avec la convention interentreprises de médecine du travail,
- les cadres stratégiques qui font l'objet de dispositions spécifiques.

Il est rappelé que le processus d'augmentation valorise les compétences développées sur l'année 2017, mesurées par l'entretien d'appréciation annuel.

Pour les salariés, les mesures d'augmentation individuelles concernent les personnels en CDI.

Sont ainsi exclus des fichiers de revalorisation de la Classe III et du Groupe A, les catégories de personnes suivantes :

- *Salariés en CDD ;*
- *Salariés ayant intégrés le Groupe La Poste après le 31/12/2017 ;*
- *Salariés ou fonctionnaires ayant été en congé longue maladie ou en congé de grave maladie durant toute l'année 2017 ;*
- *Salariés ou fonctionnaires ayant été absents pour d'autres raisons durant l'année 2017 (disponibilité, appui au projet personnel...) et non revenus au 31/12/2017.*

Ne sont pas inclus dans le processus de revalorisation les agents en TPAS deuxième période et les agents ayant quitté Le Groupe La Poste au moment de la mise en œuvre des mesures d'augmentation.

2. MESURES D'AUGMENTATION DES PERSONNELS DES CLASSES I ET II

Au 1er avril 2018, 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 0,75%. La valeur du point de coefficient est ainsi portée à 48,95€ au 1er avril 2018.

La mise en œuvre de la mesure est prévue sur la paie de mai 2018 avec un effet rétroactif au 1^{er} avril 2018.

3. MESURE DE GAIN ANNUEL GARANTI

Pour les salariés de la classe I et II dont le gain de rémunération annuel en niveau serait inférieur à 220€ brut annuel pour un temps plein, une prime de gain annuel garanti sera versée sur la paie de septembre 2018.

Le gain de rémunération annuel en niveau s'entend comme étant le cumul de gain en niveau résultant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord sur la valeur du point de coefficient déterminant le Salaire Annuel Brut et sur le Complément de Rémunération. La situation de chaque salarié au regard de ces éléments est celle au 31 mars 2018.

La prime sera calculée par différence entre le gain annuel de rémunération en niveau en équivalent temps plein et le montant de 220€.

Exemple :

Un salarié de niveau I.2 dont le salaire annuel de base brut est de 18 539,35€ au 31 mars 2018, bénéficiera d'une revalorisation de la valeur du point au 1^{er} avril de 0,75% soit un montant de 139,05€.

Son Complément de Rémunération, d'un montant annuel de 1 828,80€ sera revalorisé au 1er juillet de 1% soit 18,29€

Son gain de rémunération annuel en niveau sera donc de 139,05€ + 18,29€ = 157,34€

Le montant de la prime sera donc de 220€ - 157,34€ = 62,66€

<i>A Gain point de coefficient 0,75%</i>	<i>139,05 €</i>
<i>B Gain CDR 1%</i>	<i>18,29 €</i>
<i>Total gain annuel en niveau</i>	
<i>C (A+B)</i>	<i>157,34 €</i>
<i>D Gain Garanti</i>	<i>220,00 €</i>
<i>Montant de la prime (D-C)</i>	<i>62,66 €</i>

Le montant de 220€ et le gain annuel de rémunération sont proratisés en fonction de la quotité du salarié au 31/03/2018 (exemple pour le montant de la prime de référence : un salarié à 80% verra sa prime calculée sur le montant de 220€ x 80% = 176€).

Les gains obtenus du fait de la mesure de compensation de CSG au 1^{er} janvier 2018, du fait d'un avancement d'échelon en cours d'année ou d'une promotion en cours d'année ne sont pas intégrés au calcul.

Seuls les salariés présents au 31/03/2018, toujours présent dans l'effectif et rémunérés au mois de paiement (septembre 2018) sont concernés. Il ne sera pas tenu compte des changements de situation entre le 31 mars 2018 et la date de paiement de la prime (exemple : changement de quotité ...).

4. REGLES GENERALES MESURES SALARIALES DES PERSONNELS SALARIES DE LA CLASSE III ET DES FONCTIONNAIRES ET SALARIES DU GROUPE A

Un effort de différenciation dans l'attribution des mesures individuelles, pour l'augmentation de la rémunération fixe sera demandé afin que les niveaux de performance et la montée en compétence soient valorisés.

Les propositions seront définies en concertation avec les RH, pour remettre en perspectives les montants proposés et les éléments d'analyse relatifs au contexte et au potentiel de développement des collaborateurs.

Il est nécessaire de concentrer les propositions d'augmentation sur l'accompagnement des progressions de compétences et de la maîtrise du poste. À niveau de contribution identique, il est logique et nécessaire d'augmenter plus fortement les personnes situées sur les premiers niveaux de rémunération. Ils sont souvent plus récents dans l'entreprise ou sur le métier concerné et sont en phase d'acquisition et de développement des compétences. Ceci doit donc être reconnu et valorisé.

Les personnes ayant connu un projet de réorganisation au cours de l'année 2017 doivent être traitées avec équité.

Le manager final sera en charge de valider ou de faire des contre-propositions au regard des éléments d'analyse qu'il portera sur le collaborateur concerné.

Il n'y a pas de minima ou de maxima à respecter, mais ces décisions d'augmentation devront respecter le budget global attribué à chaque manager final valideur.

Les décisions d'augmentation devront faire l'objet d'une communication en personne par les managers à tous leurs collaborateurs (en face à face, ou, le cas échéant, par téléphone. Les notifications par mail ou courrier ne peuvent remplacer l'information directe du collaborateur).

5. MESURES SALARIALES DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A 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 1,45% au niveau national du salaire de base annuel moyen des personnels concernés. Ces revalorisations prendront effet au 1^{er} avril 2018, et seront versées aux personnels présents à la date d'effet.

Ces mesures se composent :

- d'une mesure d'augmentation générale,
- d'une mesure destinée à revaloriser les premiers niveaux de salaires ;
- d'une mesure de revalorisation individuelle.

5.1 LA MESURE D'AUGMENTATION GENERALE DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3

Ces personnels bénéficient au 1^{er} avril 2018 d'une augmentation générale de 0,3% du salaire de base annuel.

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

5.2 LA MESURE DESTINEE A REVALORISER LES PREMIERS NIVEAUX DE SALAIRES DES CADRES SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3

Une enveloppe de 0,15% du salaire de base annuel moyen au niveau national des personnes concernées, sera consacrée à une revalorisation de ces personnels. Elle sera appliquée à effet du 1^{er} avril 2018.

Cette mesure ne concerne pas les salariés ne remplissant pas les exigences de leur poste (dont le niveau d'appréciation est "D - Insuffisant").

Elle s'appliquera aux cadres dont le salaire annuel brut en équivalent temps plein, au 31 mars 2018, est inférieur aux montants suivants :

- 21 100 € pour les personnels du niveau de contrat III.1
- 22 900 € pour les personnels du niveau de contrat III.2
- 26 000 € pour les personnels du niveau de contrat III.3

Ainsi, les personnes concernées se verront attribuer une augmentation de 1,6 % du salaire de base annuel à la date d'effet du 1^{er} avril 2018.

Cette mesure vient s'ajouter à la mesure d'augmentation générale décrite au paragraphe 5.1 et est cumulable avec la mesure individuelle décrite au paragraphe 5.3.

5.3 LA MESURE DE REVALORISATION INDIVIDUELLE DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3

Ces personnels peuvent bénéficier d'une augmentation individuelle, dans le cadre d'une enveloppe de 1% 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 1er avril 2018.

Elle a vocation à rémunérer la contribution individuelle aux résultats collectifs. 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 ses 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) ;
- le positionnement individuel de la personne concernée dans la fourchette de rémunération.

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 2019.

Cas particulier des cadres salariés mis à la disposition des organisations professionnelles : ces personnels n'étant pas soumis à l'appréciation annuelle, leur salaire de base au 31 mars 2018 doit être revalorisé au 1er avril 2018 conformément aux éléments transmis dans les outils de la campagne salariale.

Une notification individuelle indiquant les mesures salariales d'augmentation décidées sera remise et expliquée personnellement par le manager.

6. COMPLEMENT DE REMUNERATION

Le complément de rémunération a été créé par l'accord social le 5 février 2015. Il est revalorisé de 1,0% au 1^{er} juillet 2018 et ses montants s'établissent comme suit à cette date :

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1er juillet 2018 en €	Salariés		Fonctionnaires	
		part mensuelle	part biannuelle	part mensuelle	part biannuelle
I-1, I-2	1 847,1 €	92,8 €	367,0 €	92,8 €	367,0 €
I-3	1 932,0 €	99,8 €	367,0 €	99,8 €	367,0 €
II-1	2 034,6 €	108,4 €	367,0 €	108,4 €	367,0 €
II-2	2 217,0 €		184,7 €	123,6 €	367,0 €
II-3	2 345,4 €		195,5 €		195,5 €
III-1	2 533,0 €		211,1 €		211,1 €
III-2	2 676,9 €		223,1 €		223,1 €
III-3	2 830,2 €		235,9 €		235,9 €

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

7. COMPLEMENT DE CONTRIBUTION AU DEVELOPPEMENT DE LA POSTE

Afin de valoriser l'action des encadrants de classe III, l'enveloppe de la participation au développement de La Poste sera augmentée de 150 € pour chacun des trois niveaux III.1, III.2 et III.3

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 2017. Elle ne concerne pas les fonctions éligibles à un dispositif de part variable commercial (Commissionnement, RVB, RVC...) et des fonctions éligibles à d'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.

8. LE COMPLEMENT POUR CHARGE DE FAMILLE

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 compter du 1er juillet 2018, à :

- 1 339,51 € par an pour 2 enfants ;
- 2 835,48 € par an pour 3 enfants ;
- 1 996,82 € 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 :

- 438,25 € par an pour 2 enfants ;
- 601,00 € par an pour 3 enfants ;
- 425,68 € 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.

9. LA PRIME ULTRA-MARINE

La Prime Ultra-Marine est portée à 3 346,92 € en montant annuel, pour un salarié à temps plein, à compter du 1er juillet 2018.

10. MESURES D'AUGMENTATIONS DES PERSONNELS DU GROUPE A

Une enveloppe globale de 1,75% 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 1er avril 2018, et seront appliquées aux personnels présents à la date d'effet.

Cette enveloppe est affectée aux trois mesures suivantes :

- une mesure destinée à revaloriser les premiers niveaux de salaires ;
- une mesure de revalorisation individuelle;
- une mesure spécifique.

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.

10.1 LA MESURE DESTINEE A REVALORISER LES PREMIERS NIVEAUX DE SALAIRES

Une enveloppe de 0,15% 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 de revalorisation de la rémunération fixe. Elle sera appliquée à effet du 1er avril 2018.

Cette mesure ne concerne pas les salariés ne remplissant pas les exigences de leur poste (dont le niveau d'appréciation est "4 - Insuffisant"). Elle s'appliquera aux Ingénieurs et Cadres Supérieurs dont la partie fixe de la rémunération, pour un équivalent temps complet est inférieure à 37 500 € bruts annuels.

Les personnes concernées se verront attribuer une augmentation de 1,8 % du salaire de base annuel à la date du 1er avril 2018.

Cette mesure est cumulable avec la mesure individuelle décrite aux paragraphes 10.2 et 10.3

10.2 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 1er avril 2018.

Elle a vocation à rémunérer la contribution individuelle aux résultats collectifs. La décision se base sur un ou plusieurs des éléments suivants :

- les critères factuels examinés lors de l'entretien annuel, liés notamment à la maîtrise du poste (l'atteinte des objectifs, la maîtrise des compétences nécessaires à la tenue du poste, le développement de ses 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) ;
- le positionnement individuel de la personne concernée dans la fourchette de rémunération.

Cas particulier des cadres salariés et cadres supérieurs du groupe A mis à la disposition des organisations professionnelles : ces personnels n'étant pas soumis à appréciation annuelle, leur rémunération de base au 31 mars 2018 doit être revalorisée au 1er avril 2018 conformément aux éléments transmis dans les outils de la campagne salariale.

10.3 LA MESURE SPECIFIQUE

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 permet de compléter la mesure individuelle par l'atteinte d'un minimum d'augmentation de 2%. L'enveloppe ne peut être utilisée pour octroyer des revalorisations inférieures à ce seuil.

Par exemple, sur la base d'une enveloppe d'augmentation individuelle de 1 % des salaires, l'enveloppe d'augmentation spécifique permet de proposer 2 % d'augmentation à la moitié des collaborateurs ou 3 % à un quart d'entre eux.

La revalorisation attribuée sera appliquée à effet du 1er avril 2018.

Cette mesure peut notamment valoriser :

- un développement de compétence significatif, s'inscrivant dans la durée ;
- un niveau d'atteinte de résultats ;
- une prise de responsabilité particulière au sein du métier ou un engagement conséquent vers une nouvelle filière ;
- des ajustements de rémunération pour une remise en cohérence avec les pratiques de la filière professionnelle.

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 de revalorisation attribué est alors de 5%.

Pour rappel, la décision d'octroi des grades ES1/ICS3A est un acte managérial, reconnaissant une capacité à contribuer activement à la réussite d'un projet ambitieux pour l'entreprise, un niveau d'expertise avancé et reconnu sur sa fonction, et la prise d'initiatives ou une force de proposition pour améliorer son domaine d'activité ; le tout de manière durable. Le collaborateur en bénéficiant doit disposer d'une grande autonomie dans son travail et l'octroi de cette mesure s'accompagne d'un passage au forfait jour annuel.

Une notification individuelle indiquant les mesures salariales d'augmentation décidées sera remise et expliquée personnellement par le manager.

Chaque manager communiquera à son collaborateur cadre supérieur son emploi repère de rattachement et le positionnement de rémunération à l'intérieur de celui-ci.

11. EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Au titre de 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 :

- mesure individuelle égalité.
- mesure collective renforçant les mesures individuelles ;

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.

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 rémunération fixe (Salaire Annuel de Base pour les salariés ou TIB + Complément Poste pour les fonctionnaires Groupe A) détenue au 1^{er} avril 2018 et avec effet au 1^{er} juillet 2018, avec une mise en œuvre sur la paie de septembre.

11.1 LA MESURE COLLECTIVE RENFORÇANT LA MESURE INDIVIDUELLE

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 €.

11.2 LA MESURE INDIVIDUELLE EGALITE

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 aura vocation à compléter l'augmentation au 1^{er} avril 2018, mais elle n'aura pas vocation à s'y substituer. Les managers sont invités à

définir des niveaux d'augmentation en rapport avec le développement des compétences observées en 2017 conformément aux termes des § 5.3 et 10.2.

11.3 RAPPEL

En application de l'accord égalité professionnelle, il est rappelé que les personnels relevant d'une augmentation individuelle de salaire lié 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 de revalorisations individuelles attribuée pour les personnels de leur niveau.

12. MAJORATION DE L'INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAIL HABITUEL DE NUIT

Les personnels, salariés et fonctionnaires, dont le régime de travail habituel se situe en nuit, verront leur indemnité horaire pour travail normal de nuit revalorisée comme suit :

- Le taux de l'indemnité horaire pour travail de nuit de 1,50 € brut par heure travaillée passe à 1,55 € brut par heure travaillée ;
- La majoration du taux de l'indemnité par heure travaillée entre 0h00 et 6h00, pour les personnels dont le régime de travail prévoit une prise de service entre 21h30 et 4h00 passe de 0,50 € brut par heure travaillée à 0,75 € brut par heure travaillée.

13. ENVELOPPE D'AIDES PECUNIAIRES

Une enveloppe de 600 K€ sera allouée en 2018 à des mesures financières urgentes et ponctuelles à destination de postiers en situation de famille monoparentale. Cette enveloppe viendra en complément du budget habituellement consacré aux aides pécuniaires du COGAS.

Un bilan des aides attribuées sera présenté aux organisations signataires, au niveau national.

14. JOUR DE CARENCE POUR LES FONCTIONNAIRES

La loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 réintroduit un jour de carence pour le versement de la rémunération au titre du congé de maladie.

Les parties signataires conviennent qu'une mesure d'indemnisation sera mise en place pour l'année 2018. Cette indemnité viendra compenser le



montant retenu pour chaque jour de carence. Elle permettra le maintien de la rémunération nette.

Un bilan du dispositif sera établi en fin d'année.

ANNEXE : LIMITES DE SECTEURS

Les limites des secteurs pour la classe III sont mises à jour en accord avec l'avenant à la Convention Commune du 19 mars 2018 relatif à la revalorisation des minima conventionnels.

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 2018 au sein des secteurs de rémunération.

Les secteurs de rémunération applicables au 31 mars 2018 sont les suivants :

En €	Secteur Bas	Secteur Médian	Secteur Haut
III-1	[19 990 – 22 617]] 22 617 – 24 928]	>24 928
III-2	[21 473 – 23 776]] 23 776 – 26 203]	>26 203
III-3	[22 965 – 25 427]] 25 427 – 28 020]	>28 020

Les secteurs de rémunération applicables à la filière SI à Paris au 31 mars 2018 sont les suivants :

En €	Secteur Bas	Secteur Médian	Secteur Haut
III-2	[21 473 – 28 538]] 28 538 – 30 812]	>30 812
III-3	[22 965 – 34 323]] 34 323 – 37 028]	>37 028

Les secteurs de rémunération applicables à la filière SI en province au 31 mars 2018 sont les suivants :

En €	Secteur Bas	Secteur Médian	Secteur Haut
III-2	[21 473 – 24 015]] 24 015 – 26 233]	>26 233
III-3	[22 965 – 29 925]] 29 925 – 32 302]	>32 302