DSI Centrale
Centre de Solutions RH

# TEXTES DE REFERENCE REGISSANT LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PRIVE A LA POSTE

# AVERTISSEMENT

Article 31 JOURS FERIES....28
Article 32 FORMATION....28
Article 33 GARANTIES INDIVIDUELLES....28
Article 34 DROIT SYNDICAL, REPRESENTATION DU PERSONNEL....29

**CHAPITRE VIII - APPRECIATION....30**
Article 35 APPRECIATION....30

**CHAPITRE IX - REGIME DE TRAVAIL....31**
Article 36 REGIME ET DUREE DE TRAVAIL, AMPLITUDE JOURNALIERE....31
Article 37 REMUNERATION....31
Article 38 HEURES SUPPLEMENTAIRES....31
Article 39 TRAVAIL DE NUIT OU LE JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE....31

**CHAPITRE X - DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS....32**
Article 40 DISPOSITIONS GENERALES....32
Article 41 ORDRE DE MISSION....32
Article 42 POINT DE DEPART DES DEPLACEMENTS....32

**CHAPITRE XI - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT....33**
Article 43 PRINCIPES....33
Article 44 FORMATION PROFESSIONNELLE....34
Article 45 FORMATION PROMOTIONNELLE ET PERSONNELLE....34

**CHAPITRE XII - APPORT DU SALARIE AU PATRIMOINE INTELLECTUEL DE L'EXPLOITANT- MISSIONS INVENTIVES....35**
Article 46 DISPOSITIONS GENERALES....35
Article 47 INVENTIONS ET BREVETS....35
Article 48 LOGICIELS, SAVOIR-FAIRE NON BREVETABLES ET AUTRES CREATIONS INTELLECTUELLES....36

**CHAPITRE XIII - CONGES ANNUELS ET CONGES EXCEPTIONNELS....37**
Article 49 CONGES ANNUELS....37
Article 50 REPOS EXCEPTIONNELS....37
Article 51 REPOS COMPENSATEURS....38
Article 52 CONGES EN FAVEUR DES AGENTS CONTRACTUELS DE MOINS DE 21 ANS....38
Article 53 AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE....38
Article 54 CONGES NON REMUNERES....38

**CHAPITRE XIV - MALADIE, MATERNITE, ACCIDENT DU TRAVAIL....39**
Article 55 AFFILIATION....39
Article 56 CONGES ET INDEMNISATION POUR MALADIE....39
Article 57 CONGE ET INDEMNISATION POUR affection de longue duree....39
Article 58 SUBROGATION....40
Article 59 CONGES DE MATERNITE, DE PATERNITE ET D'ADOPTION....40
Article 60 FACILITES DE SERVICE LIEES A LA MATERNITE....41
Article 61 CONGES POUR ACCIDENT DU TRAVAIL....41
Article 62 DECLARATION D'ARRET DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT DU TRAVAIL....41

**CHAPITRE XV - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL....42**
Article 63 RUPTURE PENDANT LA PERIODE D'ESSAI....42
Article 64 RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE....42
Article 65 DEMISSION....43
Article 66 SUPPRESSION D'EMPLOI....43
Article 67 COMPRESSION DE PERSONNEL....43
Article 68 PROCEDURE DE LICENCIEMENT....44
Article 69 PREAVIS DE LICENCIEMENT OU DE DEMISSION....44

Article 70 INDEMNITE DE LICENCIEMENT ..... 45
Article 71 DEPART A LA RETRAITE ..... 45

**CHAPITRE XVI - DISCIPLINE ..... 47**
Article 72 DEFINITION ..... 47
Article 73 SANCTIONS ..... 47
Article 74 PROCEDURE DISCIPLINAIRE ..... 47
Article 75 SUSPENSION D'ACTIVITE ..... 48
Article 76 PRESCRIPTION DES FAITS ..... 49
Article 77 PRESCRIPTION DES SANCTIONS ..... 49

**CHAPITRE XVII - REGIME DE PREVOYANCE ..... 50**
Article 78 DISPOSITIONS GENERALES ..... 50

**CHAPITRE XVIII - REGLEMENT DES DIFFERENDS -CONCILIATION ..... 51**
Article 79 PRINCIPE ..... 51
Article 80 PROCEDURE ..... 51
Article 81 COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION DE CONCILIATION ..... 51
Article 82 PROCES-VERBAL ..... 51

**CHAPITRE XIX - PRESTATIONS ET AVANTAGES DIVERS ..... 52**
Article 83 COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE ..... 52
Article 84 HABILLEMENT ..... 52
Article 85 ACTION SOCIALE ..... 52
ARTICLE 86 CARTE DE RETRAITE ..... 53

**ANNEXE 1 - LISTE DES AGENTS NON TITULAIRES DE DROIT PUBLIC OU PRIVE EMPLOYES A LA POSTE OU A FRANCE TELECOM A LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION ..... 54**

**ANNEXE "INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS" ..... 56**

**CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION ..... 56**
Article 1 CHAMP D'APPLICATION ..... 56

**CHAPITRE II - CONDITIONS DE RECRUTEMENT ..... 56**
Article 2 PERIODE D'ESSAI ..... 56
Article 3 ANCIENNETE ..... 56

**CHAPITRE III - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE ..... 57**
Article 4 CLAUSE DE NON-CONCURRENCE ..... 57
Article 5 ACTIVITES EXTERNES ..... 57

**CHAPITRE IV – CLASSIFICATION ..... 58**
Article 6 DISPOSITIONS GENERALES ..... 58
Article 7 POSITIONS DE REFERENCE ..... 58

**Position I : ..... 58**

**Position II : ..... 58**

**Position III A : ..... 58**

**Position III B : ..... 59**

**Position III C : ..... 59**

**CHAPITRE V - REMUNERATION ..... 60**
Article 8 PREAMBULE ..... 60
Article 9 COMPOSITION DE LA REMUNERATION ..... 60
Article 10 MINIMUMS CONVENTIONNELS ..... 60
Article 11 MENSUALITE ET CARACTERE FORFAITAIRE DU SALAIRE DE BASE ..... 61

**CHAPITRE VI - PROMOTION ET MOBILITE ..... 62**
Article 12 PROMOTION, MOBILITE ..... 62

**CHAPITRE VII - RETRAITE ..... 63**
Article 13 INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE ..... 63
Article 14 CONTRAT SOUSCRIT PAR L'EXPLOITANT ..... 63

**ANNEXE "AUTRES PERSONNELS" ..... 64**

**CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION ..... 64**
Article 1 DISPOSITIONS GENERALES ..... 64

**CHAPITRE II - CONDITIONS DE RECRUTEMENT ..... 65**
Article 2 COMBLEMENT DE POSTE ..... 65
Article 3 LES DIFFERENTS CONTRATS ..... 65
Article 4 PERIODE D'ESSAI ..... 66

**CHAPITRE III - REMUNERATION ET CLASSIFICATION ..... 67**
Article 5 PRINCIPE ..... 67
Article 6 MINIMA CONVENTIONNELS ..... 67
Article 7 SALAIRE GARANTI ..... 68
Article 8 EGALITE PROFESSIONNELLE ..... 69

**CHAPITRE IV - ACCES A UN NIVEAU SUPERIEUR ..... 70**
Article 9 ACCES A UN NIVEAU SUPERIEUR ..... 70

**CHAPITRE V - RETRAITE ..... 71**
Article 10 INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE ..... 71
Article 11 CONTRAT SOUSCRIT PAR L'EMPLOYEUR ..... 71

**RELEVES D'ENGAGEMENTS CONVENTION ..... 73**

**1 - COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE ..... 73**

**2 - CHAMP D'APPLICATION ..... 73**
Article 1 Conditions générales ..... 73
Article 2 Champ géographique ..... 73

**3 - ART. 24 : PRISE EN COMpTE DE L'ANCIENNETE ..... 74**

**4 - CDII (CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE INTERMITTENT) . 74**

**5 - PRIME COMMUNICATION ET TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ..... 74**

**6 - PRESTATIONS FINANCIERES ..... 74**

**7 - MODALITES DE FINANCEMENT DU REGIME DE PREVOYANCE PREVU A L'ARTICLE 78 DE LA CONVENTION COMMUNE ..... 75**

**8 - REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS RELEVANT DE L'ANNEXE "AUTRES PERSONNELS" PENDANT LA PERIODE TRANSITOIRE ..... 75**

**RELEVES D'ENGAGEMENTS - DROIT D'OPTION ..... 76**

**RECAPITULATIF DES SALAIRES MINIMUMS ..... 79**

**RECAPITULATIF DU COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE ..... 82**

**MAJORATIONS D'ANCIENNETE AU 01.07.04 ..... 83**

**SALAIRES GARANTIS POUR ..... 84**

**LES CATEGORIES I.2 A II.3 ..... 84**

**SALAIRE ANNUEL DE BASE GARANTI POUR LES SALARIES DE LA CLASSE III 87**

# LISTE DES SIGNATAIRES

**Exploitants publics** : LA POSTE - FRANCE TELECOM

## Organisations syndicales

- **Pour la Convention Commune - les relevés d'engagement convention et droit d'option du 4.11.91**
  - Fédération démocratique unifiée des travailleurs des PTT-CFDT
  - Fédération syndicaliste des travailleurs des PTT-FO
  - Fédération CFTC des PTT
  - Union des syndicats des cadres CGC-PTT[1]

## 1993

- **Pour l'avenant n° 1 du 05.01.93**
  - Fédération démocratique unifiée des travailleurs des PTT - CFDT
  - Fédération syndicaliste des travailleurs des PTT - FO
  - Fédération CFTC des PTT
  - Union des syndicats des cadres CGC-PTT
- **Pour l'avenant n° 2 du 02.07.93**
  - Fédération démocratique unifiée des travailleurs des PTT (CFDT)
  - Fédération CFTC des PTT
  - Union des syndicats de cadres CGC-PTT

## 1994

- **Pour l'avenant du 01.07.94**
  - Fédération démocratique unifiée des travailleurs des PTT (CFDT)
  - Fédération CFTC des PTT
  - Union des syndicats des cadres CGC-PTT
  - Fédération syndicaliste des travailleurs PTT (FO)

---

[1] *Avenant du 5.01.93*

# 1995

- **Pour l'avenant du 29.09.95**
  - Fédération démocratique unifiée des travailleurs des PTT (CFDT)
  - Fédération CFTC des PTT
  - Union des syndicats des cadres CGC-PTT
  - Fédération syndicaliste des travailleurs PTT (FO)

# 1996

- **Pour l'avenant du 10.07.96**
  - Fédération démocratique unifiée des travailleurs des PTT (CFDT)
  - Fédération CFTC des PTT
  - Union des syndicats des cadres CGC-PTT
  - Fédération syndicaliste des travailleurs PTT (FO)

# 1998

- **Pour l'avenant n° 1 du 17.07.98**
  - Fédération démocratique unifiée des travailleurs des PTT (CFDT)
  - Fédération CFTC des PTT
  - Union des syndicats de cadres CGC-PTT
  - Fédération syndicaliste des travailleurs des PTT (FO)
- **Pour l'avenant n° 2 du 17.07.98**
  - Fédération démocratique unifiée des travailleurs des PTT (CFDT)
  - Fédération CFTC des PTT
  - Union des syndicats de cadres CGC-PTT

# 1999

- **Pour l'avenant du 08.07.99**

  - Fédération syndicaliste Force Ouvrière des Travailleurs des Postes et des Télécommunications (FO)
  - Fédération démocratique unifiée des travailleurs des Postes et des Télécommunications (CFDT P et T)
  - Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC-PTT)
  - Union des syndicats de cadres CFE-CGC de La Poste et de France Télécom (CGC-PTT)

# 2000

- **Pour l'avenant du 07.07.2000**

  - Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Travailleurs des Postes et des Télécommunications (FO)
  - Fédération Unifiée CFDT des Postes et des Télécommunications (FUPT – CFDT)
  - Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC – P/T)
  - Union des Syndicats des Cadres CFE – CGC de La Poste et de France Télécom (CGC – PTT)

# 2001

- **Pour l'avenant du 10.07.2001**

  - Fédération Syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Postes et des Télécommunications
  - Fédération Unifiée CFDT des Postes et des Télécommunications (FUPT – CFDT)
  - Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC – P/T)
  - Union des syndicats de cadres CFE-CGC de La Poste et de France Télécom (CGC-PTT)

# 2002

- **Pour l'avenant du 05.04.2002**

  - Fédération Syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Postes et des Télécommunications
  - Fédération Unifiée CFDT des Postes et des Télécommunications (FUPT – CFDT)
  - Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC – P/T)
  - Union des syndicats de cadres CFE-CGC de La Poste et de France Télécom (CGC-PTT)

- **Pour les avenants du 09.07.2002**

  - Fédération Syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Postes et des Télécommunications
  - Fédération Unifiée CFDT des Postes et des Télécommunications (FUPT – CFDT)
  - Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC – P/T)
  - Union des syndicats de cadres CFE-CGC de La Poste et de France Télécom (CGC-PTT)

# 2003

- **Pour l'avenant du 08.07.2003**

  - Fédération Syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Postes et des Télécommunications
  - Fédération Unifiée CFDT des Postes et des Télécommunications (FUPT – CFDT)
  - Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC – P/T)
  - Union des syndicats de cadres CFE-CGC de La Poste et de France Télécom (CGC-PTT)

# 2004

- **Pour l'avenant du 07.07.2004**

  - Fédération Syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Postes et des Télécommunications
  - Fédération Unifiée CFDT des Postes et des Télécommunications (FUPT – CFDT)
  - Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC – P/T)
  - Union des syndicats de cadres CFE-CGC de La Poste et de France Télécom (CGC-PTT)

# 2005

- **Pour l'avenant du 23.06.2005**

  - Fédération Unifiée CFDT des Postes et des Télécommunications (FUPT – CFDT)
  - Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC – P/T)
  - Union des syndicats de cadres CFE-CGC de La Poste et de France Télécom (CGC-PTT)

# 2006

- **Pour l'avenant du 19.05.2006**

  - Fédération Syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Postes et Télécommunication (FO)
  - Fédération Communication Conseil Culture (F3C - CFDT)
  - Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC - P/T)
  - Syndicat national des cadres CFE - CGC de La Poste (CGC La Poste)

- **Pour l'avenant du 07.07.2006**

  - Fédération Syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Postes et Télécommunication (FO)
  - Fédération Communication Conseil Culture (F3C - CFDT)
  - Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC - P/T)
  - Syndicat national des cadres CFE - CGC de La Poste (CGC La Poste)

# 2007

- **Pour l'avenant du 21.03.2007**
  - Fédération Syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Postes et Télécommunication (FO)
  - Fédération Communication Conseil Culture (F3C - CFDT)
  - Syndicat national des cadres CFE - CGC de La Poste (CGC La Poste)
- **Pour l'avenant du 08.11.2007**
  - Fédération Syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Postes et Télécommunication (FO)
  - Fédération Communication Conseil Culture (F3C - CFDT)
  - Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC - P/T)
  - Syndicat national des cadres CFE - CGC de La Poste (CGC La Poste)

# 2008

- **Pour l'avenant du 06.05.2008**
  - Fédération Communication Conseil Culture (F3C - CFDT)
  - Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC - P/T)
  - Syndicat national des cadres CFE - CGC de La Poste (CGC La Poste)

# 2010

- **Pour l'avenant du 22.12.2009**
  - Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Poste et Télécommunications
  - Fédération Communication Conseil Culture (F3C - CFDT)
  - Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC – P/T)
  - Syndicat national des cadres CFE-CGC de La Poste (CGC La Poste)

# 2012

- **Pour l'avenant du 09.02.2012**

  - Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Poste et Télécommunications
  - Fédération Communication Conseil Culture (F3C - CFDT)
  - Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC – P/T)
  - CGC Groupe La Poste / UNSA - Postes

# 2013

- **Pour l'avenant du 28.02.2013**

  - Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Poste et Télécommunications
  - Fédération Communication Conseil Culture (F3C - CFDT)
  - Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC – P/T)
  - CGC Groupe La Poste / UNSA - Postes

# PREAMBULE

La présente convention représente la volonté commune des parties signataires entre lesquelles elle a été négociée selon les dispositions prévues par le code du travail, par le code de la sécurité sociale et par le décret (en projet) pris en application de l'article 31 de la loi n°90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications.

Le présent accord est conclu dans l'esprit d'offrir aux agents contractuels un ensemble de dispositions globalement plus favorable que la situation résultant des contrats de droit public précédemment conclus au nom de l'Etat par le Ministère chargé des Postes et Télécommunications en ce qui concerne les activités de ce ministère dévolues à LA POSTE et à FRANCE TELECOM dans la loi du 2 juillet 1990.

# ADHESION

Lorsqu'une entreprise appartenant au groupe LA POSTE ou FRANCE TELECOM souhaite bénéficier des dispositions de la présente convention, il ne peut s'agir d'une extension de ladite convention mais seulement d'une renégociation.

Une commission est instituée afin d'élaborer un nouveau texte négocié entre les parties signataires de la convention commune LA POSTE - FRANCE TELECOM et les partenaires sociaux de l'entreprise intéressée.

Les mêmes dispositions sont applicables aux associations de personnel des deux groupes.

# ACCORD GENERAL
## *CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION*

### *Article 1*
### *CONDITIONS GENERALES*

Dans le cadre de la législation en vigueur la présente convention règle les rapports entre les exploitants publics LA POSTE et FRANCE TELECOM et le personnel contractuel employé conformément à l'article 31 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et des Télécommunications.

### *Article 2*
### *CHAMP GEOGRAPHIQUE*

La présente convention s'applique aux personnels des établissements situés sur le territoire de la République Française et de ses collectivités territoriales dépendant des entités définies à l'article 1 et aux personnels en situation de déplacement de courte ou de longue durée, en France et à l'étranger.

Compte tenu des législations applicables dans les pays étrangers, des dispositions spécifiques seront négociées pays par pays pour les embauches effectuées sur place pour des implantations de LA POSTE ou de FRANCE TELECOM à l'étranger.

### *Article 3*
### *CATEGORIES DE PERSONNELS*

Le personnel visé par la présente convention appartient à l'une des catégories suivantes :

- personnel contractuel en fonction à la date d'entrée en vigueur de la convention. Il s'agit des agents contractuels de droit public dont le contrat est antérieur au 1er janvier 1991 quelle qu'en soit la durée et qui ont opté pour la présente convention commune ou d'agents de droit privé relevant de réglementations spécifiques (cf. annexe 1).

- personnel nouveau recruté par LA POSTE ou FRANCE TELECOM à partir du 1er janvier 1991, conformément à l'article 31 de la loi du 2 juillet 1990 précitée.

La présente convention n'est pas applicable aux marins de FRANCE TELECOM.

### *Article 4*
### *PRIMAUTE*

Dans l'esprit rappelé dans le préambule et en dehors des dispositions relatives à la législation sur le travail et des dispositions du code de la sécurité sociale, les dispositions propres à LA POSTE et à FRANCE TELECOM décrites dans la présente convention se substituent aux dispositions générales qui pourraient être prévues dans des documents préexistants cités ou non dans le présent texte.

### *Article 5*
### *RECONDUCTION ET DENONCIATION*

La présente convention ne peut être dénoncée avant l'expiration d'une période d'un an à compter de la date de mise en application. Un bilan sera effectué par les parties signataires à l'issue de cette période. Elle se poursuit ensuite pour une période indéterminée et par tacite reconduction sauf dénonciation déposée avec un préavis de trois mois.

La demande de révision doit être accompagnée d'un nouveau projet de textes relatifs aux points sujets à révision. La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision doit le faire par envoi recommandé avec avis de réception à destination des autres parties signataires.

La négociation est engagée dans un délai d'au plus deux mois à compter de la date de l'avis de réception.

En cas de demande de révision partielle, la présente convention reste en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

En cas de dénonciation, la convention reste applicable pour une durée au plus égale à 18 mois à compter de la fin du préavis mentionné à l'alinéa 1er du présent article.

### *Article 6*
### *NEGOCIATION ANNUELLE*

Une négociation sera organisée annuellement sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail dans le cadre des dispositions de l'article L.132-27 du code du travail.

La renégociation relative à l'organisation du temps de travail ne devra pas avoir pour effet de créer une disparité au sein des régimes de travail précisés par le règlement intérieur de chaque établissement.

# *CHAPITRE II - REPRESENTATION DU PERSONNEL*

## *Article 7*
## *PRINCIPES REGLEMENTAIRES*

Conformément à l'article 31 de la loi du 2 juillet 1990, un décret en Conseil d'Etat déterminera les conditions dans lesquelles les agents concernés par la présente convention sont représentés dans les instances de concertation chargées d'assurer l'expression collective des salariés.

## *Article 8*
## *COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES*

Dans l'attente de la parution dudit décret dont la teneur s'imposera aux parties signataires, les commissions consultatives paritaires existantes sont compétentes pour connaître des cas des personnels relevant de la présente convention.

## *Article 9*
## *COMITES TECHNIQUES PARITAIRES*

De la même manière, les instances de concertation et de négociation(*) sont compétentes pour connaître des intérêts collectifs des personnels relevant de la présente convention.

(*) *Avenant n° 2 du 02.07.93*

# *CHAPITRE III - DROIT SYNDICAL*

## *Article 10*
## *LIBERTE SYNDICALE*

Les parties signataires reconnaissent, dans le cadre du livre IV du code du travail, la liberté d'opinion, la liberté d'adhérer à tout syndicat professionnel ainsi que l'exercice du droit syndical et les mandats correspondants.

Les parties s'engagent à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des travailleurs, leur adhésion à tel ou tel syndicat ou groupement.

L'exercice de la liberté syndicale doit toujours respecter les lois ainsi que les usages de la profession.

## *Article 11*
## *CONDITIONS GENERALES D'EXERCICE DES DROITS SYNDICAUX*

Les conditions d'exercice des droits syndicaux, les autorisations spéciales d'absence pour activités institutionnelles, leurs conditions d'attribution ainsi que les conditions d'attribution des autorisations spéciales d'absence syndicale et la situation des responsables syndicaux sont celles en vigueur chez chacun des exploitants.

Pour les autorisations spéciales d'absence institutionnelle, l'agent est rémunéré sur la base de la durée de la réunion. Cette rémunération concerne chaque jour d'absence ; elle ne peut être supérieure à la rémunération journalière que l'agent aurait perçue s'il était employé à temps complet.

# *CHAPITRE IV - LIBERTE D'OPINION - EGALITE PROFESSIONNELLE PROTECTION DES AGENTS CONTRACTUELS*

## *Article 12*
## *LIBERTE D'OPINION*

Les parties reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les agents d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des articles L.411-1 à L.411-23 du code du travail. Les parties s'engagentà ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à une organisation politique, philosophique ou religieuse, pour toute décision en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, l'évolution de carrière, la classification, la rémunération, la formation, la mutation, les mesures disciplinaires ou de licenciement.

## *Article 13*
## *EGALITE PROFESSIONNELLE*

Les parties s'engagent à respecter et à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en application et dans les conditions des articles L.123-1 et suivants et L.140-2 et suivants du code du travail.

Dans le même esprit, les parties s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination fondée sur l'origine, l'appartenance à une ethnie ou une race.

## *Article 14*
## *PROTECTION JURIDIQUE DES AGENTS CONTRACTUELS*

Tout agent contractuel a droit, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois en vigueur pour l'ensemble des personnels des exploitants, à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamation dont il peut faire l'objet dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de celles-ci. En particulier, l'exploitant prend en charge le coût de la défense de l'agent contractuel, et si nécessaire utilise les moyens d'expression appropriés à sa défense.

# *CHAPITRE V - DROIT DE GREVE*

## *Article 15*
## *EXERCICE DU DROIT DE GREVE*

Le droit de grève s'exerce dans le cadre des dispositions légales.

## *Article 16*
## *PREAVIS*

Dans le cadre de l'article L.521-3 du code du travail, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis qui doit parvenir à l'autorité hiérarchique cinq jours francs avant le déclenchement de la grève. Ce préavis fixe les motifs, le lieu, la date et l'heure du début de la grève, et sa durée limitée ou non.

Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

# *CHAPITRE VI - LE RECRUTEMENT*

## *Article 17*
## *CONDITIONS D'EMBAUCHE*

Tout postulant à un emploi doit remplir les conditions suivantes :

a) être français ou ressortissant d'un Etat membre de la Communauté Economique Européenne ou étranger titulaire d'un titre de séjour ou d'un titre de travail en cours de validité,

b) produire les documents justificatifs, notamment les copies certifiées conformes des diplômes lorsqu'ils sont exigés,

c) satisfaire aux conditions d'aptitude physique requises lors de l'examen médical d'embauche.

En outre, un extrait du bulletin n°2 du casier judiciaire doit être demandé[1].

## *Article 18*
## *PUBLICITE DES POSTES VACANTS*

Les postes vacants ainsi que leur condition d'accès font l'objet d'une publication interne au sein des différents services et filiales.

## *Article 19*
## *APTITUDE PROFESSIONNELLE*

L'adéquation du diplôme ou de la qualification professionnelle est une condition préalable à toute embauche.

Le délégataire de pouvoir de LA POSTE ou de FRANCE TELECOM chargé du recrutement s'assure que la personne susceptible d'être recrutée possède les connaissances générales et techniques nécessaires pour tenir l'emploi proposé.

## *Article 20*
## *EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES*

LA POSTE et FRANCE TELECOM appliquent les dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés.

---

[1] *Voir aussi le Flash RH Doc n° 31 du 29.07.02 qui interdit désormais une telle demande pour les salariés*

### *Article 21*
### *ELEMENTS CONSTITUTIFS DU CONTRAT DE TRAVAIL*

Lors de l'entrée en fonction, l'exploitant fournit par écrit les éléments constitutifs du contrat de travail, à savoir :

- la nature du contrat,
- la fonction exercée et le niveau de qualification ou de classification,
- le lieu de travail ainsi que les dispositions particulières relatives aux déplacements ou à la mobilité,
- la rémunération,
- la durée et les conditions de la période d'essai,
- la durée hebdomadaire du travail et les horaires journaliers,
- le secret professionnel,

et suivant les cas :

- la classification,
- les éléments de l'ancienneté définie à l'article 24,
- l'énumération des avantages en nature,
- la clause de non-concurrence.

L'agent accuse réception de ce document pour accord dans un délai maximal de huit jours. Passé ce délai, et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord sur les conditions fixées au contrat de travail. Si l'agent contractuel ne se présente pas à l'embauche, le contrat est réputé inexistant.

### *Article 22*
### *LES DIFFERENTS CONTRATS*

Les agents contractuels sont embauchés par contrat écrit, à durée déterminée, à durée indéterminée ou intermittent à durée indéterminée.

### *Article 23*
### *SECRET PROFESSIONNEL*

L'ensemble du personnel est tenu rigoureusement au secret professionnel sans préjudice de l'exercice d'un mandat électif.

Toute violation du secret professionnel pourra entraîner une poursuite par l'exploitant employeur. Les tribunaux compétents apprécieront la faute et définiront l'éventuelle sanction afférente au non respect du secret professionnel.

## *Article 24*
## *PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETE*

On entend par ancienneté le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, sans exclusion des périodes de suspension du contrat de travail telles que prévues par le code du travail.

Les exploitants prennent à leur compte, selon la même définition, l'ancienneté résultant des contrats de travail antérieurs au sein de leurs filiales lorsqu'ils se sont poursuivis sans interruption.

En cas de mutation, avec l'accord des deux exploitants, de l'un vers l'autre, l'ancienneté définie ci-dessus est reprise.

Il doit être tenu compte en outre des durées d'interruption pour mobilisation, faits de guerre ou assimilables, telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de ladite ordonnance.

# CHAPITRE VII - TRAVAIL INTERMITTENT

## Article 25
## DISPOSITIF GENERAL

Le travail intermittent est destiné à pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Il existe, selon les périodes de l'année, de fortes variations d'activité qui justifient que le cadre annuel soit mieux adapté à l'organisation du travail ou des activités qui, bien que permanentes, sont des activités discontinues.

Parmi les nouvelles modalités, le contrat de travail intermittent, en permettant de choisir entre des formules de travail séquentiel à plein temps, ou un nombre annuel d'heures de travail à fixer de gré à gré entre l'exploitant et l'agent contractuel, constitue un facteur d'adaptation de la durée du travail aux fluctuations d'activité et permet de pallier les défaillances imprévisibles, sans comporter les éléments de précarité liés au contrat de travail à durée déterminée. Il est d'ailleurs de nature à limiter le nombre de ces derniers contrats et d'accroître ainsi la motivation et la bonne insertion des agents contractuels.

L'introduction de contrats de travail intermittent ne peut s'effectuer au détriment du nombre d'heures de travail effectuées par les personnels à temps partiel, constituer un frein à l'accès au travail à temps complet, ni se substituer aux moyens de remplacement ou de renfort en personnels fonctionnaires dont disposent LA POSTE et FRANCE TELECOM.

Dans toute la mesure compatible avec les nécessités du service, il est recommandé d'employer les agents contractuels sous contrat intermittent, selon des durées de travail leur permettant de remplir les conditions définies à l'article R 313-3 du code de la sécurité sociale, pour bénéficier des prestations en espèces de ce régime.

Les dispositions relatives à ce contrat s'inscrivent dans le cadre des dispositions légales prévues aux articles L.212.4.8 et suivants du code du travail.

### *Article 26*
### *CONTRAT DE TRAVAIL*

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Il doit être écrit.

Ce contrat mentionne :

- la qualification de l'agent contractuel,
- la classification et les éléments de la rémunération,
- la durée annuelle minimale de travail de l'agent contractuel (comprenant celle des congés payés dus au titre de la période de référence) qui ne pourra être dépassée que d'un quart. Cette durée peut être révisée chaque année par avenant,
- les périodes travaillées ou les périodes pendant lesquelles l'agent sera sollicité ou celles pendant lesquelles il se déclare disponible et prêt à répondre à une sollicitation éventuelle de l'exploitant. Le refus par l'agent contractuel d'une offre de travail pendant l'une de ces périodes ne peut entraîner une rupture de son contrat de travail.
- la répartition indicative de l'horaire hebdomadaire de travail et du régime de travail du ou des établissements situés à l'intérieur de la zone géographique concernée par le contrat.

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai qui portera uniquement sur les périodes de travail effectif. La durée de l'essai prévue au contrat est fixée dans les mêmes conditions que celles prévues pour les contrats à durée indéterminée.

L'employeur remet à l'agent contractuel titulaire d'un contrat intermittent une copie du présent chapitre.

### *Article 27*
### *REMUNERATION*

La rémunération est mensuelle, payée chaque mois, en fonction du nombre d'heures de travail effectuées dans le mois considéré ou période de paie.

Toutefois, pour les agents contractuels qui le souhaitent, il pourra être procédé à un paiement mensuel calculé à raison d'une fraction de la rémunération annuelle correspondant à la durée annuelle minimale prévue au contrat. Dans ce cas, le paiement des heures effectivement réalisées et dépassant la durée minimale devra être effectué avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

Ces dispositions ne sont pas applicables au complément pour charges de famille régi par les dispositions de l'article 83 de la présente convention[1].

---

[1] *Avenant du 23 juin 2005 – Art. 1*

### *Article 28*
### *ANCIENNETE*

Les agents contractuels employés sous contrat de travail intermittent bénéficient des droits et avantages accordés aux agents contractuels employés sous contrat à durée indéterminée.

Conformément à l'article L.212-4-10 du code du travail, pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité (prime annuelle, absences autorisées pour circonstances de famille, maintien du salaire en cas de maladie ou de maternité...). Cette ancienneté sert au calcul de l'ouverture des droits, le calcul de leur montant s'effectuant au prorata de la durée annuelle du travail.

### *Article 29*
### *CONGES PAYES*

Les dates de congés payés ne se situent pas, en principe, pendant les périodes de travail éventuellement définies au contrat de travail.

La durée des congés payés est incluse dans la durée annuelle minimale de travail de l'agent contractuel.

L'indemnité de congés payés est calculée suivant la règle du 1/10ème de la rémunération perçue au cours de la période de référence.

### *Article 30*
### *MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL, MATERNITE(1)*

Les dispositions du chapitre XIV de la présente convention sont applicables aux agents contractuels sous contrat de travail intermittent :

- lorsque l'arrêt de travail survient pendant une période travaillée, l'exploitant dont relève l'agent contractuel complète la rémunération, dans les conditions fixées au chapitre XIV susvisé,

- lorsque l'arrêt de travail ayant pris effet pendant une période non travaillée, se poursuit pendant une période qui aurait dû l'être, l'agent contractuel bénéficiera du complément de salaire pendant la période qui aurait dû être travaillée et dans la limite de ses droits,

- dans les deux hypothèses visées ci-dessus, le versement de l'indemnité complémentaire cesse au plus tard à l'issue de la période qui aurait dû être travaillée.

(1) *Voir aussi l'article 59 ci après*

**CONVENTION COMMUNE**
**LA POSTE -**

# *CHAPITRE X - DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS*

## *Article 40*
## *DISPOSITIONS GENERALES*

Les déplacements professionnels, en France ou à l'étranger, pour des missions temporaires de plus ou moins longues durées, sont pris en charge dans les conditions en vigueur pour l'ensemble des personnels en activité chez l'un ou l'autre des exploitants.

## *Article 41*
## *ORDRE DE MISSION*

Un ordre de mission est délivré aux agents contractuels pour tout déplacement professionnel, dans les conditions en vigueur chez chaque exploitant.

## *Article 42*
## *POINT DE DEPART DES DEPLACEMENTS*

Le point de départ des déplacements est le lieu habituel de travail.

# *CHAPITRE XI - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT*

## *Article 43*
## *PRINCIPES*

La formation est un moyen privilégié de valorisation professionnelle et humaine de l'ensemble des personnels. L'objectif général est de bien préparer en permanence les personnels à exercer les fonctions dont ils ont, ou auront la responsabilité.

Investissement intellectuel, la formation constitue une obligation nationale. Elle fait l'objet d'une politique volontariste de la part de LA POSTE et de FRANCE TELECOM qui développent des actions dans le cadre d'une organisation déconcentrée au plus près du terrain, visant à adapter la qualification des personnels qu'ils emploient (formation professionnelle de base ou de perfectionnement) et à favoriser leur promotion sociale (formation promotionnelle et personnelle).

LA POSTE et FRANCE TELECOM insistent sur le caractère concerté qui doit accompagner les programmes individuels et collectifs de formation pour permettre aux agents contractuels de développer en temps opportun les connaissances et le savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation indispensables et réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins de l'exploitant et les aspirations individuelles.

Conformément aux dispositions prévues à l'article 8 du chapitre "travail intermittent", les agents contractuels sous contrat de travail intermittent bénéficient des actions de formation organisées à l'intention des personnels exerçant les mêmes fonctions sous contrat à durée indéterminée.

Les rapports annuels d'activité des services de formation de LA POSTE et de FRANCE TELECOM permettent de suivre la formation reçue par les agents contractuels.

Les frais occasionnés par les déplacements sont pris en charge dans les conditions définies pour l'ensemble des personnels de LA POSTE et de FRANCE TELECOM.

### *Article 44*
### *FORMATION PROFESSIONNELLE*

Les périodes pendant lesquelles a lieu la formation professionnelle des agents contractuels sont considérées comme des périodes travaillées et rémunérées comme telles.

Afin de les préparer à exercer leurs fonctions de façon optimale pour l'exploitant et satisfaisante pour eux-mêmes, les agents contractuels bénéficient d'une formation de base :

- lors de leur entrée en fonction, d'une part pour favoriser la connaissance de la stratégie et de la politique de LA POSTE ou de FRANCE TELECOM, d'autre part pour prendre en compte le poste de travail et son environnement ;

- lors de l'accès à de nouvelles fonctions, pour permettre aux agents concernés de maîtriser les différents aspects de leur futur poste de travail.

Les agents contractuels suivent, dans les mêmes conditions que l'ensemble des personnels, des actions de formation de perfectionnement organisées par LA POSTE ou FRANCE TELECOM dans le cadre des programmes de formation de l'exploitant qui les emploie.

Elles ont pour objet de maintenir ou de parfaire leur qualification professionnelle et d'assurer l'adaptation à l'évolution des techniques et des organisations ainsi qu'à l'évolution culturelle, économique et sociale de LA POSTE ou de FRANCE TELECOM.

### *Article 45*
### *FORMATION PROMOTIONNELLE ET PERSONNELLE*

LA POSTE et FRANCE TELECOM veillent à l'information des agents contractuels sur les possibilités offertes en matière de concours ou de promotion.

Afin de favoriser la promotion sociale et la qualification tout en garantissant l'égalité des chances dans la diversité des situations professionnelles, les agents contractuels sous contrat à durée indéterminée bénéficient des actions de formation promotionnelle destinées à leur permettre de se présenter aux concours organisés par l'un ou l'autre des exploitants.

De même, les agents contractuels sous contrat à durée indéterminée peuvent bénéficier d'un congé individuel de formation ou d'un congé de formation professionnelle.

# *CHAPITRE XII - APPORT DU SALARIE AU PATRIMOINE INTELLECTUEL DE L'EXPLOITANT- MISSIONS INVENTIVES*

## *Article 46*
## *DISPOSITIONS GENERALES*

En matière d'invention et d'apport au patrimoine intellectuel de l'exploitant, les personnels objet de la présente convention bénéficient des mêmes dispositions et sont soumis aux mêmes règles que l'ensemble des personnels de LA POSTE et de FRANCE TELECOM.

## *Article 47*
## *INVENTIONS ET BREVETS*

Les inventions sont régies par les dispositions de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifiée par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978 et par la loi n° 90-1052 du 26 novembre 1990, ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

Lorsque LA POSTE ou FRANCE TELECOM confie à un agent contractuel une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, des études ou recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont l'agent serait l'auteur dans l'exécution de cette mission , de ces études ou recherches, deviennent la propriété de l'exploitant conformément au paragraphe 1 de l'article 1er ter de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 modifiée et aux dispositions particulières en vigueur à LA POSTE ou à FRANCE TELECOM qui en précisent les modalités d'application.

L'auteur de l'invention est mentionné comme tel dans le brevet sauf s'il s'y oppose.

L'intéressement de l'auteur prévue par la loi n° 90-1052 du 26 novembre 1990 tient compte de cette mission, de ces études ou recherches.

Les dispositions particulières régissant cet intéressement sont fondées sur la valeur de l'invention pour LA POSTE ou FRANCE TELECOM et sur un partage de cette valeur entre la part qui revient à l'inventeur et la part qui résulte de l'environnement technique qui a permis l'invention.

Les modalités de ce partage sont prévues pour inciter les agents contractuels à demander à l'exploitant de protéger les innovations dont ils sont créateurs.

L'agent contractuel, auteur d'une invention relevant ou non des dispositions des alinéas précédents, doit en informer immédiatement l'exploitant conformément au paragraphe 3 de l'article 1er ter de la loi du 13 juillet 1978 précitée. Il s'interdit toute divulgation de cette invention.

### *Article 48*
### *LOGICIELS, SAVOIR-FAIRE NON BREVETABLES ET AUTRES CREATIONS INTELLECTUELLES*

Les dispositions applicables sont celles prévues par les textes en vigueur chez chacun des exploitants(*).

*(*) Avenant du 10.07.96*

# *CHAPITRE XIII - CONGES ANNUELS ET CONGES EXCEPTIONNELS*

## *Article 49*
## *CONGES ANNUELS*

L'agent contractuel a droit pour une année de services continus effectifs à un congé dont la durée est égale à cinq fois les obligations hebdomadaires moyennes de travail sans que la durée totale du congé puisse excéder trente jours ouvrables. Le congé est rémunéré au prorata de l'emploi tenu et dans le cadre du régime de travail de l'établissement concerné.

Ces dispositions concernent tous les types de contrats ; toutefois, pour les contrats à durée déterminée de courte durée, les droits à congés peuvent prendre la forme d'une indemnité compensatrice de congés payés telle qu'elle est prévue à l'article L.223.11 du code du travail.

Dans ce cas, il est tenu compte du choix de l'agent contractuel.

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par l'agent contractuel au cours de la période de référence. Cette indemnité ne peut pas toutefois être inférieure à la rémunération que l'agent contractuel aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congé.

Les conditions et la période d'octroi des congés annuels des agents contractuels sous contrat à durée indéterminée sont celles en vigueur pour l'ensemble des personnels des exploitants. De même les règles relatives au report des congés et au bénéfice de jours supplémentaires pour fractionnement des congés sont identiques.

La fixation de l'ordre des départs en congé est commune à l'ensemble des personnels permanents (fonctionnaires et agents contractuels sous contrat à durée indéterminée ).

## *Article 50*
## *REPOS EXCEPTIONNELS*

En cas d'utilisation ininterrompue, 4 jours de repos exceptionnels sont octroyés pour une année de services accomplis, dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.

Lorsque la condition d'utilisation ci-dessus n'est pas remplie, il est attribué un repos exceptionnel par trimestre de travail ininterrompu. En cas de recrutement ou de départ en cours d'année, les droits des intéressés sont calculés au prorata de la durée des périodes d'activité (le résultat étant arrondi à l'unité la plus proche).

Les 4 repos exceptionnels sont cumulables avec les congés annuels, mais doivent être pris entre le 1er novembre et le 1er mai de l'année suivante.

### *Article 51*
### *REPOS COMPENSATEURS*

Les repos compensateurs sont attribués selon les mêmes modalités que pour les fonctionnaires.

### *Article 52*
### *CONGES EN FAVEUR DES AGENTS CONTRACTUELS DE MOINS DE 21 ANS*

Conformément aux termes de l'article L.223-3. du code du travail, quelle que soit leur ancienneté chez les exploitants, les jeunes agents contractuels de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacance dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Par ailleurs et conformément à l'article L.223-5 du code du travail, les agents contractuels féminins de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

### *Article 53*
### *AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE*

Sans préjudice des cas prévus par le code du travail, des autorisations spéciales d'absence sont attribuées aux personnels contractuels dans les mêmes conditions qu'aux personnels fonctionnaires de LA POSTE et de FRANCE TELECOM.

Elles peuvent éventuellement être assorties de délais de route, et sont accordées par le responsable hiérarchique.

### *Article 54*
### *CONGES NON REMUNERES*

Les agents contractuels bénéficient de congés non rémunérés. Ils sont attribués suivant les dispositions légales et en vigueur chez les exploitants.

# CHAPITRE XIV - MALADIE, MATERNITE, ACCIDENT DU TRAVAIL

## Article 55
## AFFILIATION

Les agents contractuels sont affiliés au régime général de la sécurité sociale.

## Article 56
## CONGES ET INDEMNISATION POUR MALADIE

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie d'un agent contractuel ayant trois mois d'ancienneté, et sur présentation d'un certificat médical, l'exploitant assure l'équivalent de 100 % du salaire brut pendant 45 jours continus ou discontinus, déduction faite des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale et sans qu'il soit fait application du délai de carence. En aucun cas, ce maintien de salaire ne peut conduire le salarié à percevoir une rémunération reconstituée supérieure à son salaire net d'activité.

La période de référence, durant laquelle les droits à indemnisation sont appréciés, est l'année qui précède le jour de l'arrêt de travail.

L'indemnisation est calculée sur la base du salaire moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois, selon le mode de calcul le plus favorable à l'agent.

Le congé pour cure thermale est assimilable au congé ordinaire de maladie, sous réserve d'un contrôle médical préalable portant sur l'intérêt thérapeutique de la cure et sur la période.

## Article 57
## CONGE ET INDEMNISATION POUR AFFECTION DE LONGUE DUREE

Les dispositions de l'article 56 sont également aplicables pour les agents contractuels en activité comptant au moins trois mois d'ancienneté, atteints d'une affection de longue durée reconnue par la sécurité sociale telle que définie à l'article L.324-1 du code de la sécurité sociale. L'agent placé dans cette situation bénéficie d'un congé pour affection de longue durée pendant une période maximale de trois ans.

Le congé peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent contractuel qui, après une période de congé de l'espèce, reprend son travail pendant au moins un an recouvre intégralement ses droits à congé pour affection de longue durée.

### *Article 58*
### *SUBROGATION(1)*

Un système de subrogation sera mis en place selon les modalités propres à chaque exploitant.

La Poste sera subrogée d'office aux agents contractuels dans leurs droits à prestations de la sécurité sociale dans les cas visés aux articles 56, 57, 59 et 61, y compris lorsque intervient le régime de prévoyance prévu à l'article 78 sans avoir pour cela à recueillir l'accord préalable du salarié.

En cas d'intervention du régime de prévoyance complémentaire visé à l'article 78 de la présente convention, La Poste sera également subrogée d'office aux agents contractuels dans leurs droits à prestations complémentaires maladie, accidents du travail ou maladie professionnelle, hors les cas de versement de rente d'invalidité, sans avoir pour cela à recueillir l'accord préalable du salarié.

La Poste mettra fin à ce système de subrogation d'office sur demande expresse des salariés étant enntendu que la demande de non subrogation entraînera concomitamment la fin de l'avance aussi bien des indemnités de sécurité sociale que des indemnités complémentaires de prévoyance.

### *Article 59*
### *CONGES DE MATERNITE, DE PATERNITE ET D'ADOPTION*

En cas de congés de maternité, de paternité ou d'adoption, lorsque l'agent contractuel compte trois mois d'ancienneté ou 75 jours rémunérés, l'exploitant assure l'équivalent de 100 % du salaire net pendant la durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pour les agents bénéficiant du dispositif visé à l'article 58 de la convention commune LA POSTE – FRANCE TELECOM, le maintien à 100 % du salaire net entre dans le champ d'application de la subrogation(2).

Le salaire de référence est le salaire moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois selon le mode de calcul le plus favorable à l'agent.

A l'issue du congé légal, les agents contractuels féminins peuvent obtenir quatre semaines supplémentaires pour couches pathologiques (sur présentation d'un certificat médical).

Au terme des congés de maternité ou d'adoption, l'agent est réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent. A l'issue du congé de paternité, l'agent retrouve son emploi(2).

---

(1) *Avenant du 19 mai 2006.*
(2) *Avenant du 5 Avril 2002. Voir aussi l'accord d'entreprise du 5 Avril 2002 relatif au congé de paternité des ACO*

### *Article 60*
### *FACILITES DE SERVICE LIEES A LA MATERNITE*

Quel que soit leur contrat de travail, les agents féminins bénéficient des mêmes facilités de service que l'ensemble des personnels titulaires durant la grossesse et après l'accouchement.

### *Article 61*
### *CONGES POUR ACCIDENT DU TRAVAIL*

Pendant l'interruption de service liée à un accident du travail, l'agent contractuel bénéficie, par les soins de la caisse primaire dont il relève, des indemnités journalières telles qu'elles sont prévues par les dispositions des articles L.433-1 et suivants et R.433-1 du code de la sécurité sociale.

L'employeur complète les prestations versées par la caisse primaire d'assurance maladie à hauteur de 100 % du salaire brut pendant 45 jours dès l'entrée en fonction, déduction faite des indemnités journalières versées pas la sécurité sociale.

En aucun cas, ce maintien de salaire ne peut conduire le salarié à percevoir une rémunération reconstituée supérieure à son salaire net d'activité.

La période de référence, durant laquelle les droits à indemnisation sont appréciés, est l'année qui précède le jour de l'arrêt de travail.

L'indemnisation est calculée sur la base du salaire moyen des trois derniers mois ou des douze dernier mois, selon le mode de calcul le plus favorable à l'agent.

### *Article 62*
### *DECLARATION D'ARRET DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT DU TRAVAIL*

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail, l'agent contractuel doit justifier de son absence auprès de l'exploitant qui l'emploie. En particulier, la victime d'un accident du travail doit aviser le service qui l'emploie, dans la journée de la survenance de l'accident ou au plus tard dans les 24 heures, sauf en cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime.

Les arrêts de travail ainsi justifiés ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

# *CHAPITRE XV - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL*

## *Article 63*
## *RUPTURE PENDANT LA PERIODE D'ESSAI (*)*

La rupture du contrat de travail peut intervenir à tout moment en cours ou à la fin de la période d'essai, soit à l'initiative de l'employeur soit à l'initiative de l'agent contractuel.

Pour les agents relevant de l'annexe "Ingénieurs et cadres supérieurs", le délai de préavis réciproque est, sauf faute grave ou force majeure, de 15 jours après 45 jours d'essai ; il est porté à 1 mois dans le cas d'une période d'essai portée à 6 mois.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'une dénonciation du contrat à durée indéterminée par l'exploitant ou d'un départ volontaire de l'agent contractuel, celui-ci est autorisé à s'absenter en une ou plusieurs fois, pour rechercher un emploi, pendant vingt-cinq heures durant la période de préavis de quinze jours, portées à cinquante heures si le préavis est porté à un mois. Ces absences sont rémunérées comme temps de travail. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi.

## *Article 64*
## *RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE*

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu que dans les cas suivants : accord des parties, cas de faute grave ou de force majeure.

Lorsque le contrat a un terme certain, la rupture anticipée est celle qui intervient avant le terme prévu et ce même si l'objet du contrat est réalisé avant cette échéance.

Lorsqu'il s'agit d'un contrat à terme imprécis, il y a rupture lorsque le contrat est interrompu pendant la durée minimale prévue au contrat de travail. Au-delà de cette durée, le caractère anticipé ou non de la rupture s'apprécie par rapport à la réalisation de l'objet.

En cas de rupture anticipée par l'exploitant, l'agent contractuel a droit, sauf cas de faute grave ou de force majeure, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal au montant des rémunérations restant à échoir, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat.

(*) *Voir aussi l'article 4 de l'annexe "Autres personnels". Cette précision est apportée par le Service Concepteur.*

### *Article 65*
### *DEMISSION*

Tout agent contractuel qui désire quitter LA POSTE ou FRANCE TELECOM doit en informer l'exploitant par écrit.

### *Article 66*
### *SUPPRESSION D'EMPLOI*

Lorsque la suppression d'un poste de travail peut avoir pour conséquence le licenciement d'un agent contractuel, il doit être obligatoirement procédé à la recherche d'un poste de reclassement, soit au sein de l'établissement qui l'emploie soit dans les établissements avoisinants qui comportent des fonctions similaires à celles détenues par l'agent concerné ou susceptibles de lui être confiées.

L'agent contractuel à qui aucun poste de reclassement n'a pu être offert ou qui refuse une proposition de reclassement a droit à un préavis et à l'indemnité de licenciement.

### *Article 67*
### *COMPRESSION DE PERSONNEL*

"Les instances de concertation et de négociation mises en place dans les échelons déconcentrés placées auprès du délégataire du pouvoir de chaque exploitant vérifient le bien fondé des mesures proposées, étudient toutes les mesures susceptibles d'être mises en œuvre pour limiter les licenciements et réductions d'horaires et recherchent les possibilités de reclassement(*).

Lorsque les licenciements ou des réductions d'horaires sont envisagés, l'ordre de classement des agents concernés est défini par l'instance de concertation et de négociation compétente"(*).

Dans les opérations de cette nature, l'exploitant procède aux mouvements de personnel qui permettent le maintien en fonction du plus grand nombre de collaborateurs.

Les agents contractuels licenciés par suite de compression d'effectifs ou qui refusent une proposition de reclassement ont droit à un préavis, à l'indemnité de licenciement et à une priorité de réembauche au sein de l'exploitant qui les emploie.

---

*(*) Avenant n° 2 du 2.07.93*

### *Article 68*
### *PROCEDURE DE LICENCIEMENT*

Lorsque le licenciement est envisagé pour insuffisance professionnelle après la période d'essai, pour inaptitude physique constatée par le service médical compétent ou pour toute sanction disciplinaire autre que l'avertissement ou le blâme, la commission consultative paritaire compétente est obligatoirement consultée.

Par ailleurs, cette consultation est obligatoire, quel que soit le motif du licenciement, lorsqu'il s'agit d'un représentant du personnel, sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires applicables au licenciement d'un salarié protégé, ou d'un agent contractuel en déplacement professionnel en France ou à l'étranger. Sauf en cas d'abandon du poste dûment constaté non consécutif à des cas de force majeure particuliers au pays où se trouve l'agent contractuel, la procédure de licenciement ne pourra être engagée qu'après rapatriement en métropole.

### *Article 69*
### *PREAVIS DE LICENCIEMENT OU DE DEMISSION*

Après la période d'essai, le délai du préavis réciproque en cas de démission ou de licenciement pour un motif autre que la faute grave ou la force majeure est fixé selon le tableau ci-après :

| ANCIENNETE | DEMISSION/ LICENCIEMENT |
|---|---|
| Ancienneté de service continu inférieure à 6 mois :<br>- Autres personnels<br>- Ingénieurs et Cadres supérieurs | <br>8 jours<br>15 jours |
| Ancienneté de service continu comprise entre 6 mois et 2 ans :<br>- Autres personnels<br>- Ingénieurs et Cadres supérieurs | <br>1 mois<br>2 mois |
| Ancienneté de service continu supérieure à 2 ans :<br>- Autres personnels<br>- Ingénieurs et Cadres supérieurs | <br>2 mois<br>3 mois |

En cas de licenciement, la durée de préavis est augmentée d'un mois pour les agents contractuels âgés de 50 à 55 ans, et de trois mois à partir de 55 ans.

A la demande de l'agent contractuel, l'exploitant peut dispenser celui-ci d'effectuer tout ou partie du préavis.

Pendant la durée du préavis, l'agent contractuel a droit à deux heures d'absence par jour, cumulables, pour chercher un autre emploi. Ces heures sont rémunérées.

### *Article 70*
### *INDEMNITE DE LICENCIEMENT*

Les agents contractuels recrutés à durée indéterminée et qui sont licenciés avant 65 ans, bénéficient d'une indemnité de licenciement, s'ils comptent au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue à LA POSTE ou à FRANCE TELECOM et dans les conditions prévues par le code du travail.

L'indemnité de licenciement est versée en une seule fois au moment de la dernière paie. Elle est cumulable avec l'indemnité de préavis, les allocations de chômage et une pension de vieillesse ou de reversion.

Son montant est égal à la moitié de la rémunération mensuelle brute pour chacune des douze premières années d'ancienneté et au tiers de cette même rémunération pour chacune des années suivantes.

Toutefois, le montant maximal de l'indemnité de licenciement est fixé à quinze fois la rémunération mensuelle de référence.

La rémunération de référence est le tiers des trois derniers mois ou le douzième des douze derniers mois si ce mode de calcul est plus avantageux pour l'intéressé, étant entendu que, toutes primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel, qui auraient été versées à l'agent contractuel pendant la période considérée, n'est prise en compte que prorata temporis.

Si l'agent contractuel qui a subi une réduction d'activité est licencié dans l'année qui suit cette réduction d'activité, l'indemnité de licenciement est calculée sur la rémunération mensuelle qu'il détenait au moment de la réduction d'activité.

Toutefois, si l'agent contractuel qui a subi une réduction d'activité est un ex-agent contractuel de droit public de La Poste qui a opté pour la convention commune dans le cadre des dispositions de l'article 44 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 et qui à ce titre relève de l'annexe "autres personnels", l'alinéa précédent ne s'applique pas. Pour ces personnels, le régime d'indemnisation en cas de réduction d'activité ou de licenciement est précisé par le point 14 du relevé d'engagement convention(*).

### *Article 71*
### *DEPART A LA RETRAITE*

## 1 - Départ à la retraite à l'initiative du salarié :

Le départ d'un agent contractuel âgé de 60 à 65 ans qui quitte volontairement LA POSTE ou FRANCE TELECOM pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse ne constitue pas une démission et donne lieu à versement d'une indemnité de départ à la retraite.

---

*(*) Avenant n° 2 du 02.07.93. Voir p. CC52*

## 2 - Départ à l'initiative de l'employeur :

L'agent contractuel licencié entre 60 et 65 ans peut renoncer à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 70 ci-dessus et percevoir une indemnité de départ à la retraite.

Le départ à la retraite à l'âge de 65 ans à l'initiative de l'employeur, dès lors que l'agent contractuel peut bénéficier d'une retraite à taux plein, ne constitue pas un licenciement. Dans ce cas, l'intéressé bénéficie d'un délai de préavis de 6 mois et perçoit une indemnité de départ à la retraite.

**Dans chacun des cas ci-dessus les délais de préavis sont ceux respectivement prévus à de l'article 69.**

## 3 - Indemnité de départ à la retraite :

Pour les agents contractuels qui remplissent les conditions visées ci-dessus, une indemnité de départ à la retraite est versée selon les modalités définies par les annexes "Ingénieurs et cadres supérieurs" et "Autres personnels".

# *CHAPITRE XVI - DISCIPLINE*

## *Article 72*
## *DEFINITION*

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'exploitant à la suite d'agissements de l'agent contractuel, considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'agent contractuel chez l'exploitant, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité qui a pouvoir de procéder au recrutement.

Les agissements fautifs de l'agent contractuel ne peuvent être retenus comme motifs de sanctions que s'ils ont été commis dans le cadre de l'exécution du contrat de travail ou sous son couvert.

## *Article 73*
## *SANCTIONS*

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées selon la nature, la gravité ou les circonstances de la faute sont ainsi fixées :

- avertissement,
- blâme,
- blâme avec inscription au dossier(*),
- mise à pied, avec privation de tout ou partie du salaire, pour une durée d'une semaine au moins et de trois mois au plus(*),
- licenciement avec ou sans préavis, et avec ou sans indemnité tels que prévus aux articles 69 et 70 du chapitre XV.

Elles sont notifiées par écrit et motivées.

## *rticle 74*
## *PROCEDURE DISCIPLINAIRE*

Pour des sanctions autres que l'avertissement ou le blâme, la procédure suivante doit être respectée :

- le délégataire de pouvoir doit adresser à l'agent contractuel une convocation écrite à un entretien préalable.

(*) *Avenant du 10.07.96*

Celle-ci doit :

- préciser l'objet, la date, l'heure, le lieu de l'entretien. Par ailleurs, si un licenciement est envisagé, la lettre de convocation doit en faire état,
- rappeler que l'intéressé peut se faire assister par une personne de son choix,
- être soit adressée par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai maximal de 2 mois, soit remise en main propre contre décharge, dans le même délai(*).

A l'issue de l'entretien, si le délégataire de pouvoir estime devoir maintenir sa proposition de sanction à l'encontre de l'agent contractuel, il doit saisir la commission consultative paritaire compétente.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel doit être convoqué dans les mêmes conditions que précédemment, au moins huit jours à l'avance. Ce dernier a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et peut se faire assister d'une personne de son choix.

La commission consultative paritaire émet un avis motivé sur la sanction qu'elle propose, sanction qui peut être différente de celle envisagée par le délégataire de pouvoir.

***Article 75***
***SUSPENSION D'ACTIVITE***

Le délégataire de pouvoir peut, dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire à caractère conservatoire, décider de suspendre immédiatement l'activité de l'agent contractuel mis en cause, dans l'attente d'une sanction choisie parmi celles prévues à l'article 73(*).

La décision prononçant cette mise à pied conservatoire est notifiée par écrit à l'intéressé, en précisant dans la lettre que celle-ci est prononcée dans l'attente d'une sanction définitive. Aucune sanction définitive ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article 74 ait été observée. Le délégataire de pouvoir doit saisir la commission consultative paritaire dans le mois qui suit la suspension d'activité(*).

La mise à pied conservatoire prononcée se distingue de la mise à pied sanction retenue après respect de la procédure de réunion de la CCP. Pendant la durée de la mise à pied conservatoire, la rémunération de l'agent contractuel continue à lui être versée, contrairement à ce qui peut être décidé en cas de mise à pied disciplinaire(*).

En cas de poursuites pénales, la commission consultative peut demander de surseoir à se prononcer, jusqu'à la décision du tribunal.

*(*) Avenant du 10.07.96*

### *Article 76*
### *PRESCRIPTION DES FAITS*

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

### *Article 77*
### *PRESCRIPTION DES SANCTIONS*

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

# *CHAPITRE XVII - REGIME DE PREVOYANCE*

## *Article 78*
## *DISPOSITIONS GENERALES*

Le personnel visé par la présente convention est obligatoirement assujetti aux garanties résultant des contrats collectifs souscrits par chaque exploitant en matière de régime de prévoyance.

Le régime de prévoyance est institué par voie d'accord d'entreprise.

# *CHAPITRE XVIII - REGLEMENT DES DIFFERENDS - CONCILIATION*

### *Article 79*
### *PRINCIPE*

Il est institué une commission de conciliation et d'arbitrage qui a compétence pour rendre des avis sur l'interprétation des clauses de la convention en cas de réclamations collectives nées de l'application de la présente convention.

### *Article 80*
### *PROCEDURE*

Toutes les réclamations seront soumises à l'avis de la commission d'arbitrage dans les conditions précisées à l'alinéa suivant.

Aucune réclamation individuelle ne pourra être admise. Les réclamations collectives devront avoir été présentées par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. Cette saisine ne sera recevable que sous la forme d'une demande d'avis exprimée par écrit.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation définitive à sa demande. Un procès-verbal de non-comparution est dressé.

### *Article 81*
### *COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION DE CONCILIATION*

La commission de conciliation et d'arbitrage comprend un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de la convention et un nombre égal de représentants des exploitants. La répartition des sièges des exploitants entre LA POSTE et FRANCE TELECOM fait l'objet d'un accord interne à la partie "exploitant".

Chacune des parties désigne des membres suppléants en nombre égal à celui des membres titulaires.

La commission rend son avis dans un délai maximal de quinze jours ouvrables à partir de la date de réception de la demande.

### *Article 82*
### *PROCES-VERBAL*

Lorsqu'un accord est intervenu, un procès-verbal est dressé sur le champ et signé par tous les membres de la commission. En cas de désaccord, un procès-verbal de désaccord est dressé précisant les points sur lesquels le désaccord persiste.

# CHAPITRE XIX - PRESTATIONS ET AVANTAGES DIVERS

## Article 83
## COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE

Les agents contractuels relevant de la présente convention et ayant au moins deux enfants à charge bénéficient du complément pour charges de famille qui est versé mensuellement.

Sont considérés comme enfants à charge, les enfants qui par leur âge ou qualité sont susceptibles d'ouvrir droit à prestations familiales. Si les deux conjoints sont agents contractuels de droit privé à LA POSTE ou FRANCE TELECOM, ce complément est versé à l'un des deux conjoints, au choix de ceux-ci.

Pour les salariés à temps partiel, le complément pour charge de famille est constitué :

- d'une partie proportionnelle à la durée de travail,
- d'une partie fixe en euros indépendante de la durée du travail.

Le total de la partie proportionnelle et de la partie fixe est plafonné au complément pour charges de famille temps complet et à 80 % du salaire brut de l'agent[(1)].

## Article 84
## HABILLEMENT

Les agents contractuels bénéficient des dispositions relatives à l'habillement dans les conditions fixées par chaque exploitant(*).

## Article 85
## ACTION SOCIALE

L'accès aux restaurants administratifs est ouvert à tous les agents contractuels quel que soit leur contrat de travail pendant la durée de leur contrat, dans les conditions définies pour l'ensemble des personnels de LA POSTE et de FRANCE TELECOM.

L'accès aux oeuvres d'action sociale est ouvert aux agents contractuels pendant la durée de leur contrat de travail. Cet accès est ouvert aux retraités s'ils sont titulaires d'une carte de retraité.

---

(1) *Avenant du 23 juin 2005 – Art 1*
*(*) Avenant n° 1 du 17 juillet 1998*

## *ARTICLE 86*
## *CARTE DE RETRAITE*

La carte de retraité est attribuée aux agents contractuels lorsqu'ils ont été employés sous contrat à durée indéterminée pendant les cinq ans qui précèdent leur départ à la retraite et s'ils exercent leurs fonctions à LA POSTE ou à FRANCE TELECOM à cette date.

Cette carte est également attribuée aux agents sous contrat à durée déterminée s'ils ont cessé leurs fonctions à LA POSTE ou à FRANCE TELECOM l'année de leur départ à la retraite et s'ils réunissent l'équivalent de cinq années d'emploi chez les exploitants ou dans l'administration des PTT sur l'ensemble de leur carrière.

# ANNEXE 1 - LISTE DES AGENTS NON TITULAIRES DE DROIT PUBLIC OU PRIVE EMPLOYES A LA POSTE OU A FRANCE TELECOM A LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

- Distributeur d'imprimés publicitaires
- Porteur d'exprès ou de télégrammes
- Main d'œuvre de nettoyage
- Gérant(e) d'Agence Postale d'Alsace-Lorraine
- Gérant(e) d'Agence Postale
- Gérant(e) de cabine téléphonique
- Suppléant(e) assurant le service électrique
- ORBIC
- Auxiliaire de service
- Auxiliaire de bureau
- Apprenti (imprimerie des timbres poste)
- Agent contractuel de 3ème catégorie
- Agent contractuel de 2ème catégorie
- Agent contractuel de 1ère catégorie
- Agent contractuel de classe exceptionnelle
- Agent contractuel assistant(e) social(e)
- Agent contractuel infirmier(e)
- Agent contractuel jardinière d'enfants
- Agent contractuel sage-femme
- Médecin
- Architecte

# CONVENTION COMMUNE LA POSTE - FRANCE TELECOM ANNEXES "INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS" ET "AUTRES PERSONNELS"

# ANNEXE "INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS"

## *CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION*

### *Article 1*
### *CHAMP D'APPLICATION*

La présente annexe s'applique à l'ensemble des agents contractuels employés dans des fonctions de cadre supérieur ou des fonctions d'ingénieur d'un niveau au moins égal à celui de la classe IV de la classification.

## *CHAPITRE II - CONDITIONS DE RECRUTEMENT*

### *Article 2*
### *PERIODE D'ESSAI*

Le contrat peut comporter une période d'essai, de trois mois. Cette période peut être renouvelée une fois au plus pour une période équivalente.

Les règles relatives à la résiliation du contrat ne sont pas applicables à la période d'essai. La rupture du contrat de travail par l'agent pendant cette période ne revêt aucune formalité particulière. Toutefois après 45 jours de période d'essai, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, est de quinze jours, porté à un mois dans le cas d'une période d'essai portée à six mois.

### *Article 3*
### *ANCIENNETE*

Les ingénieurs et cadres supérieurs recrutés directement à l'issue d'une thèse ou d'un pré-contrat effectués auprès d'un des deux groupes La POSTE ou FRANCE TELECOM peuvent bénéficier d'un calcul d'ancienneté qui prenne en compte la durée de leur présence auprès de l'exploitant.

Ces dispositions ne les dispensent pas d'une période d'essai éventuellement nécessaire dans leur nouvel emploi.

# ANNEXE "INGENIEURS ET CADRES SUPERIEURS"

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1
CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'applique à l'ensemble des agents contractuels employés dans des fonctions de cadre supérieur ou des fonctions d'ingénieur d'un niveau au moins égal à celui de la classe IV de la classification.

## CHAPITRE II - CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Article 2
PERIODE D'ESSAI

Le contrat peut comporter une période d'essai, de trois mois. Cette période peut être renouvelée une fois au plus pour une période équivalente.

Les règles relatives à la résiliation du contrat ne sont pas applicables à la période d'essai. La rupture du contrat de travail par l'agent pendant cette période ne revêt aucune formalité particulière. Toutefois après 45 jours de période d'essai, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, est de quinze jours, porté à un mois dans le cas d'une période d'essai portée à six mois.

Article 3
ANCIENNETE

Les ingénieurs et cadres supérieurs recrutés directement à l'issue d'une thèse ou d'un pré-contrat effectués auprès d'un des deux groupes La POSTE ou FRANCE TELECOM peuvent bénéficier d'un calcul d'ancienneté qui prenne en compte la durée de leur présence auprès de l'exploitant.

Ces dispositions ne les dispensent pas d'une période d'essai éventuellement nécessaire dans leur nouvel emploi.

## *POSITION III B :*

Est placé en position III B, l'agent ayant à mettre en oeuvre des connaissances approfondies et possédant une expérience étendue dépassant le cadre de la spécialisation ou conduisant à une haute spécialisation.

Sa place dans la hiérarchie le conduit à encadrer un ou plusieurs ingénieurs ou cadres supérieurs des positions précédentes dont il oriente et contrôle les activités ou bien comporte, dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités exigeant une très large autonomie de jugement et d'initiative.

## *POSITION III C :*

Est placé en position III C, l'ingénieur ou le cadre supérieur exerçant soit :

- des responsabilités générales ou bien d'une des plus grandes entités locales, ou bien d'une des entités très importantes territoriales ou spécialisées, ou bien d'un grand projet de portée nationale ;
- des responsabilités le plaçant directement auprès d'un dirigeant de l'exploitant public et le faisant participer à l'élaboration des choix stratégiques ou politiques ou à la définition de l'organisation d'un domaine ou d'activités donnés ;
- des responsabilités d'expert ou de conseil de très haut niveau.

# CHAPITRE V - REMUNERATION

## Article 8
## PREAMBULE

LA POSTE et FRANCE TELECOM ont choisi de rémunérer leurs agents sur la base des fonctions qu'ils exercent et de la contribution que chacun d'eux assure effectivement dans le rôle qui est le sien.

L'évolution de la qualification correspondant aux exigences des fonctions successivement exercées, l'engagement personnel et les résultats sont les facteurs qui, augmentant l'importance des services rendus, doivent entraîner un accroissement correspondant de la rémunération.

## Article 9
## COMPOSITION DE LA REMUNERATION

La rémunération des ingénieurs et cadres supérieurs est constituée d'un salaire de base annuel auquel s'attachent les garanties exposées dans les articles ci-après.

Pour les ingénieurs et cadres supérieurs de la position II, une garantie minimale de la rémunération est assurée compte tenu de l'expérience acquise par l'ancienneté.

Le salaire de base constitue la part principale de la rémunération.

Il peut s'y ajouter une prime variable (ou bonus) liée aux résultats spécifiques et à la performance, déterminée dans le cadre des procédures d'appréciation développées par l'exploitant, ainsi que des primes à caractère exceptionnel.

Peuvent s'ajouter, éventuellement, des indemnités liées aux conditions particulières de travail.

## Article 10
## MINIMUMS CONVENTIONNELS

A chaque position, la convention garantit un minimum de salaire brut de base annuel.

Au 1er avril 2015, ces minima sont fixés comme suit :

| | Euros |
|---|---|
| Position I | 28 336 |
| Position II recrutement | 33 022 |
| Position II ! 13 ans | 39 154 |
| Position II ! 18 ans | 40 806 |
| Position III A | 38 669 |

En position II, et après un an d'ancienneté, le minimum évolue de façon linéaire, d'une part entre 2 et 13 ans, et d'autre part entre 14 et 18 ans.

Lors de l'accès à une fonction conduisant à une promotion en position III A, le nouveau salaire de base est déterminé compte tenu de cette garantie. La rémunération ne devra jamais être inférieure à ce qu'elle aurait été compte tenu des garanties attachées à la position précédente.

Il est procédé à la fin de chaque année à la vérification du respect de cette garantie, qui porte sur le total annuel du salaire brut de base.

Lors de la négociation salariale annuelle, la situation moyenne des rémunérations réelles par position et son évolution font l'objet d'une communication.

### *Article 11*
### *MENSUALITE ET CARACTERE FORFAITAIRE DU SALAIRE DE BASE*

Le salaire de base constitue un salaire forfaitaire annuel versé en 12 mensualités.

Ce forfait global correspond à un emploi à temps plein. Il inclut pour les ingénieurs et cadres supérieurs les variations d'horaires. En effet, en raison des conditions particulières dans lesquelles s'exercent leur activité professionnelle, la rémunération des ingénieurs et cadres supérieurs est fonction de leur niveau de responsabilité et non de leur temps de présence.

# *CHAPITRE VI - PROMOTION ET MOBILITE*

## *Article 12*
## *PROMOTION, MOBILITE*

En terme de fonctions exercées, les ingénieurs et cadres supérieurs peuvent prétendre à la promotion et à la mobilité professionnelle.

L'agent sous contrat peut se porter candidat, dans le cadre de la loi du 2 juillet 1990, à certains postes déclarés disponibles, par appel à candidature.

Les modalités de sélection des candidats au poste en question sont mises au point par l'exploitant dans le cadre d'une concertation avec les organisations syndicales.

Un candidat non retenu pourra formuler un recours devant une commission consultative paritaire dans des conditions similaires à celles prévues pour l'appréciation.

Lorsque le nouveau poste correspond à une progression en termes de classification, un avenant permet d'adapter les modalités de rémunération en conséquence.

Les principes ci-dessus s'appliquent également au passage de la catégorie "autres personnels" à la catégorie "ingénieurs et cadres supérieurs".

# *CHAPITRE VII - RETRAITE*

## *Article 13*
## *INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE*

L'ingénieur ou le cadre supérieur qui part à la retraite reçoit une indemnité en fonction de son ancienneté de service auprès de l'exploitant dont il relève le jour de son départ à la retraite et égale à :

- 1 mois après 5 années de présence au sein de l'exploitant,
- 2 mois après 10 années de présence au sein de l'exploitant,
- 3 mois après 15 années de présence au sein de l'exploitant,
- 4 mois après 20 années de présence au sein de l'exploitant,
- et un maximum de 5 mois après 25 années de présence au sein de l'exploitant.

L'indemnité de départ à la retraite est accordée à partir de 3 années de présence dans l'entreprise : elle est alors égale à 6/10ème de mois. Chaque année entière de présence supplémentaire équivaut ainsi à 2/10ème de mois. Les années de présence dans l'entreprise au-delà de la 25ème année ou au-delà de l'âge légal de la retraite ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

## *Article 14*
## *CONTRAT SOUSCRIT PAR L'EXPLOITANT*

Les ingénieurs et cadres supérieurs visés par la présente annexe sont obligatoirement assujettis aux garanties résultant des contrats souscrits par l'exploitant en matière de retraite complémentaire.

# ANNEXE "AUTRES PERSONNELS"

## *CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION*

### *Article 1*
### *DISPOSITIONS GENERALES*

La présente annexe s'applique à l'ensemble des agents contractuels employés dans des fonctions d'exécution, de maîtrise, de technicien ou d'encadrement d'un niveau au plus égal à celui de la classe III de la classification.

Le personnel visé par cette annexe peut être soit un personnel employé de manière permanente par contrat à durée indéterminée ou contrat intermittent à durée indéterminée soit par contrat à durée déterminée.

# *CHAPITRE II - CONDITIONS DE RECRUTEMENT*

## *Article 2*
## *COMBLEMENT DE POSTE*

Lorsqu'un poste doit être pourvu, l'exploitant doit faire appel de préférence et en fonction de leurs compétences et de leurs aptitudes :

① aux agents contractuels employés dans l'établissement, éventuellement après un stage de formation rémunérée : à cet effet, le poste proposé sera porté à la connaissance du personnel contractuel. Tout agent intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'exploitant,

② aux personnels contractuels de l'exploitant précédemment licenciés pour suppression ou réduction d'emploi,

③ aux veufs(ves) non remarié(es) et orphelins(es) âgés de moins de 21 ans d'agents fonctionnaires et contractuels de l'exploitant,

④ aux conjoints(es) d'anciens agents de l'exploitant titulaires d'une pension d'invalidité,

⑤ aux enfants fiscalement à charge d'agents de l'exploitant.

Pour les personnes visées aux 3, 4 et 5, la prise en compte de leur situation n'est envisagée que sous réserve qu'elles aient déposé une demande d'embauche auprès de LA POSTE ou de FRANCE TELECOM.

## *Article 3*
## *LES DIFFERENTS CONTRATS*

Les agents contractuels sont embauchés par contrat écrit, à durée déterminée, indéterminée ou intermittent à durée indéterminée.

Le contrat à durée indéterminée correspond à un besoin permanent pour des raisons d'organisation des services prévoyant éventuellement l'exercice d'activités différentes au sein d'un même contrat.

Le contrat à durée déterminée correspond à un besoin occasionnel ou saisonnier limité dans le temps.

Le contrat à durée indéterminée intermittent correspond à un besoin occasionnel pour des tâches précisément définies et non durables ne pouvant être assurées par des fonctionnaires ou ne correspondant pas à un besoin prévisible et constant.

### *Article 4*
### *PERIODE D'ESSAI*

Le contrat peut comporter une période d'essai, d'une durée initiale d'au plus trois mois. Cette période peut être renouvelée une fois pour une durée maximale équivalente pour les agents relevant des niveaux de classification II-3 à III-3(*). Les règles relatives à la résiliation du contrat de travail ne sont pas applicables à la période d'essai. La rupture du contrat de travail par l'agent pendant cette période ne revêt aucune formalité particulière. Toutefois, après 45 jours de période d'essai, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, est de 15 jours, porté à un mois dans le cas d'une période d'essai portée à 6 mois(**).

(*) *Avenant du 10.07.96*
(**) *Avenant n° 2 du 17.07.98*

# CHAPITRE III - REMUNERATION ET CLASSIFICATION

## Article 5
## PRINCIPE

La rémunération du personnel relevant de la présente annexe dépend de la fonction occupée, de son niveau dans la classification des fonctions de LA POSTE et de FRANCE TELECOM, de son ancienneté, de son diplôme ou de son expérience professionnelle.

## Article 6
## MINIMA CONVENTIONNELS

Le montant du salaire de base, quel que soit le type de contrat, ne peut être inférieur aux minimums fixés pour chacun des niveaux de classification.

La classification des fonctions de LA POSTE et de France TELECOM est applicable à l'ensemble des personnels des deux exploitants.

A compter du 1er juillet 2007, le troisième alinéa a été modifié comme suit :

« Les minima conventionnels des personnels des classe I et II sont déterminés par la valeur des premiers coefficients de la grille définie à l'article 7, multipliés par la valeur en euros bruts annuels du point en vigueur(1). Ils correspondent à une rémunération versée en douze mensualités pour un emploi à temps complet.

Les minima conventionnels de la classe III sont exprimés en euros bruts annuels. Ils correspondent à une rémunération versée en douze mensualités pour un emploi à temps complet.

Au 1er avril 2015 ces minima sont :

| | Euros |
|---|---|
| III-1 | 19 792 |
| III-2 | 21 260 |
| III-3 | 22 738 |

Le salaire minimal ci-dessus est complété par des primes et éventuellement des indemnités liées aux conditions de travail. Celles-ci seront définies lors de la négociation du régime indemnitaire liée à la classification des fonctions de LA POSTE et de FRANCE TELECOM.

A titre transitoire, et jusqu'à la mise en œuvre de la reclassification, la rémunération globale versée aux personnels contractuels relevant de la présente annexe ne pourra être inférieure au premier niveau de rémunération.

(1) *Au 01.04.2015 : valeur du point de coefficient : 48,06 €.*

***Article 7***
***SALAIRE GARANTI***

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.

| | Ancienneté (au bout de xx ans) | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **0** | **1** | **3** | **6** | **9** | **12** | **15** | **18** | **20** | **24** | **28** |
| **I-2** | **368,24** | **370,72** | 372,43 | 376,39 | 385,39 | 392,07 | 398,75 | 405,53 | 411,39 | 415,63 | 419,79 |
| **I-3** | **374,11** | 377,99 | 386,90 | 391,94 | 400,40 | 407,02 | 413,64 | 420,36 | 427,38 | 431,78 | 436,10 |
| **II-1** | 383,69 | 393,75 | 407,13 | 412,15 | 420,40 | 427,10 | 433,70 | 440,30 | 447,40 | 452,01 | 456,53 |
| **II-2** | 389,56 | 408,63 | 426,40 | 431,72 | 439,70 | 446,30 | 452,90 | 459,60 | 466,60 | 471,41 | 476,12 |
| **II-3** | 401,70 | 424,70 | 447,80 | 458,00 | 467,50 | 477,00 | 485,00 | 493,00 | 500,00 | 505,15 | 510,20 |

Au 1er avril 2015, les agents relevant des niveaux I.2 à II.3 bénéficient d'une augmentation de la valeur du point de coefficient de 0,35 %. La valeur du point de coefficient est au 1er avril 2015 de 48,06 €.

- **Au 1er avril 2015, pour le niveau III-1, le salaire annuel de base garanti est fixé à :**

| | | |
|---|---|---|
| 20 592 | euros | Au bout de 3 ans d'ancienneté |
| 21 141 | euros | Au bout de 6 ans d'ancienneté |
| 21 454 | euros | Au bout de 10 ans d'ancienneté |
| 22 296 | euros | Au bout de 15 ans d'ancienneté |
| 23 250 | euros | Au bout de 20 ans d'ancienneté |

- **Au 1er avril 2015, pour le niveau III-2, le salaire annuel de base garanti est fixé à :**

| | | |
|---|---|---|
| 21 963 | euros | Au bout de 3 ans d'ancienneté |
| 22 551 | euros | Au bout de 6 ans d'ancienneté |
| 22 917 | euros | Au bout de 10 ans d'ancienneté |
| 23 919 | euros | Au bout de 15 ans d'ancienneté |
| 24 917 | euros | Au bout de 20 ans d'ancienneté |

- **Au 1er avril 2015, pour le niveau III-3, le salaire annuel de base garanti est fixé à :**

| | | |
|---|---|---|
| 23 470 | euros | Au bout de 3 ans d'ancienneté |
| 24 128 | euros | Au bout de 6 ans d'ancienneté |
| 24 550 | euros | Au bout de 10 ans d'ancienneté |
| 25 605 | euros | Au bout de 15 ans d'ancienneté |
| 26 659 | euros | Au bout de 20 ans d'ancienneté |

Lorsque les agents relevant de l'annexe "autres personnels" de la Convention Commune LA POSTE - FRANCE TELECOM justifient de trois ans au moins d'ancienneté dans une même zone urbaine sensible au sens du décret n°99-1156 du 26 décembre 1996, ils bénéficient d'un gain d'ancienneté pour le calcul de la majoration conventionnelle conformément au tableau ci-dessous :

| Ancienneté dans la ZUS | Gain d'ancienneté pour le calcul de la majoration conventionnelle |
|---|---|
| au bout de 1 an | / |
| au bout de 2 ans | / |
| au bout de 3 ans | 3 mois |
| au bout de 4 ans | 5 mois |
| au bout de 5 ans | 7 mois |
| au bout de 6 ans | 9 mois |
| au bout de 7 ans | 11 mois |
| au bout de 8 ans | 1 an 1 mois |
| au bout de 9 ans | 1 an 3 mois |
| au bout de 10 ans | 1 an 5 mois |
| au bout de 11 ans | 1 an 7 mois |
| au bout de 12 ans | 1 an 9 mois |
| au bout de 13 ans | 1 an 11 mois |
| au bout de 14 ans | 2 ans 1 mois |
| au bout de 15 ans | 2 ans 3 mois |
| au bout de 16 ans | 2 ans 5 mois |
| au bout de 17 ans | 2 ans 7 mois |

***Les années ouvrant droit à l'avantage mentionné à l'alinéa précédent sont prises en compte rétroactivement au 1er janvier 1995(**)***

### *Article 8*
### *EGALITE PROFESSIONNELLE*

Ces dispositions s'appliquent indistinctement aux salariés des deux sexes et de toute nationalité, à ancienneté et catégorie d'emplois identiques.

(**) *Accord d'entreprise relatif à la mise en œuvre de la bonification d'ancienneté pour les agents contractuels du 16.03.99.*

# *CHAPITRE IV - ACCES A UN NIVEAU SUPERIEUR*

## *Article 9*
## *ACCES A UN NIVEAU SUPERIEUR*

L'accès d'un agent contractuel à un niveau supérieur est lié aux besoins fonctionnels des services et dépend de ses qualités professionnelles et de son efficience.

Il donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail.

Cet avenant peut prévoir une période probatoire d'une durée qui ne sera pas supérieure à la période d'essai telle qu'elle est définie à l'article 4 du chapitre "conditions de recrutement" de la présente annexe.

Si à l'issue de celle-ci il s'avère que l'agent contractuel n'est pas apte aux fonctions qui lui ont été confiées, il est réintégré dans des fonctions équivalentes, après examen de sa situation par la commission consultative paritaire.

# *CHAPITRE V - RETRAITE*

## *Article 10*
## *INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE*

L'agent quittant volontairement LA POSTE ou FRANCE TELECOM pour bénéficier d'une pension de retraite a droit à une indemnité de départ à la retraite dont le montant est fonction de l'ancienneté auprès de l'exploitant dont il relève le jour de son départ à la retraite :

- un demi mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- deux mois après 30 ans d'ancienneté.

## *Article 11*
## *CONTRAT SOUSCRIT PAR L'EMPLOYEUR*

Les agents contractuels visés par la présente annexe sont obligatoirement assujettis aux garanties résultant des contrats souscrits par leur employeur en matière de retraite complémentaire.

# CONVENTION COMMUNE
# LA POSTE - FRANCE TELECOM
# RELEVES D'ENGAGEMENTS

# RELEVES D'ENGAGEMENTS CONVENTION

## *1 - COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE*

Le complément pour charges de famille est attribué à compter du 01.09.2015 aux taux suivants, pour un agent à temps complet :

| | Pour 2 enfants par mois | Pour 3 enfants par mois | Par enfant au delà du 3ème par mois |
|---|---|---|---|
| **01.07.2014** | 107,75 € | 228,09 € | 160,62 € |
| **01.09.2015** | 108,72 € | 230,14 € | 162,07 € |

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

Pour les agents à temps partiel, les montants de la partie fixe du complément pour charges de famille sont fixés, à compter du 1er septembre 2015, à :

- 35,57 € par mois pour 2 enfants,
- 48,78 € par mois pour 3 enfants,
- 34,55 € supplémentaires par mois au-delà du 3ème 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 % salaire brut de l'agent.

## *2 - CHAMP D'APPLICATION*

***Article 1***
***Conditions générales***

Une concertation annuelle sur les conditions d'application de l'art. 31 de la loi du 2 juillet 1990 sera organisée dans le cadre des structures propres à chacun des exploitants.

***Article 2***
***Champ géographique***

Tout salarié français embauché à l'étranger élit domicile en France, s'il le souhaite.

### Dispositions particulières ALSACE-LORRAINE

Les dispositions particulières à l'ALSACE-LORRAINE sont applicables aux personnels contractuels en fonction dans les 3 départements (Moselle, Bas-Rhin, Haut-Rhin).

## 3 - ART. 24 : PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETE

En cas de mutation, avec l'accord des 2 employeurs, d'un exploitant vers une de ses filiales ou une filiale de l'autre exploitant, l'ancienneté définie à l'article 24 de la convention collective est reprise.

## 4 - CDII (CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE INTERMITTENT)

* Les exploitants s'efforceront de proposer un contrat intermittent à durée indéterminée (CDII) à tout agent contractuel justifiant d'une certaine fréquence d'emploi sous contrat à durée déterminée.

x **Concertation avec les organisations syndicales portant sur :**

- la mise au point des règles de gestion applicables par les responsables opérationnels,
- les bilans périodiques relatifs à l'utilisation de ce type de contrat,
- les conditions de calcul des congés payés en heures complètes.

## 5 - PRIME COMMUNICATION ET TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

Le personnel en activité régi par la présente convention totalisant au moins 3 mois d'ancienneté continue à La Poste bénéficie, à compter du 1er janvier 2008, d'une prime de communication et d'accès aux nouvelles technologies de l'information (PCTI). Cette prime se substitue entièrement à l'avantage en nature téléphone.

Son montant est indépendant de la quotité de temps de travail. Il est fixé à 16 € mensuels bruts pour les personnels relevant de l'annexe « Autres personnels » et à 30 € mensuels bruts pour les personnels relevant de l'annexe « Ingénieurs et Cadres Supérieurs ». Ce montant peut être réexaminé dans le cadre de la négociation salariale annuelle.

## 6 - PRESTATIONS FINANCIERES

Les agents contractuels sous contrat à durée indéterminée ont droit à la gratuité de la carte bleue internationale VISA.

Ces mêmes agents contractuels bénéficient de la prime de fidélité des CCP et de l'accès à tarif préférentiel au service Vidéoposte dans les conditions fixées pour les fonctionnaires.

Ces prestations sont accordées à l'issue de la période d'essai et sous réserve de la domiciliation du salaire sur un compte chèque postal.

## *7 - MODALITES DE FINANCEMENT DU REGIME DE PREVOYANCE PREVU A L'ARTICLE 78 DE LA CONVENTION COMMUNE*

La compensation de cotisation prévoyance instituée lors du régime de prévoyance créé en 1991 dénommée « Neutralisation MG » fera l'objet d'une intégration dans le salaire selon des modalités qui seront négociées dans le cadre de l'accord salarial annuel.

Les parties conviennent en conséquence que la participation employeur prévue dans le régime de prévoyance ne vient pas se substituer à cet élément de rémunération.

## *8 - REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS RELEVANT DE L'ANNEXE « AUTRES PERSONNELS » PENDANT LA PERIODE TRANSITOIRE*

A titre transitoire, et jusqu'à la mise en œuvre de la reclassification, la rémunération globale versée aux personnels contractuels relevant de l'annexe « autres personnels » ne pourra être inférieure à celle des agents contractuels de droit privé recrutés depuis le 01.01.1991 dans un des niveaux concernés.

# RELEVES D'ENGAGEMENTS - DROIT D'OPTION

1 - Le délai de 6 mois de réflexion est garanti aux agents contractuels de droit public bénéficiant du droit d'option. La date de lancement du droit d'option sera unique et commune à l'ensemble des agents contractuels.

2 - Les principes de gestion actuels des ACO de droit public pour FRANCE TELECOM seront reconduits.

- Les principes de gestion des ACO de droit public pour LA POSTE seront précisés.

3 - Les agents contractuels titularisables en catégorie B seront titularisés en 1992.

4 - Les « CDI de fait » bénéficieront du droit d'option après examen des cas individuels.

5 - Pour les auxiliaires de droit public, du fait de l'absence de déroulement de carrière, il sera opéré une reprise partielle de l'ancienneté lors de leur passage en convention collective, de telle manière que l'ancienneté prise en compte pour la rémunération s'étage entre 4 et 8 ans.

6 - L'exercice du droit d'option ne peut être la cause d'un changement de résidence ou de fonction.

7 - La prime provisoire de 450 F (68,6 €) est pérennisée par intégration dans la rémunération pour les agents qui auront opté pour la Convention.

Pour les agents contractuels (ACO, AX) qui restent sous statut de droit public : maintien de cette prime.

8 - Un ACO de droit public optant pour le droit privé conservera à titre personnel les mêmes possibilités de mobilité fonctionnelle que celles offertes aux ACO de droit public.

9 - Intégration dans la rémunération globale de la prime de rendement à son niveau actuel pour les ingénieurs et cadres s'ils optent pour le droit privé.

10 - Les principes de gestion des agents contractuels de droit privé seront connus avant l'échéance du délai de 6 mois prévu pour le droit d'option.

11 - Complément pour charges de famille : les agents qui opteront pour la convention collective pourront :

- soit bénéficier du complément pour charges de famille,

- soit conserver à titre individuel, le supplément familial de traitement, dans les conditions de versement actuelles.

12 - Accès individuel à des postes de fonctionnaires par sélection s'appuyant sur l'expérience professionnelle.

13 - Les dispositions relatives à la rémunération du temps partiel à 80 % ou 90 % en vigueur en droit public sont maintenues à titre individuel aux agents qui en bénéficient au moment où ils optent pour le régime de la Convention Commune(*).

En cas de reprise à temps complet, les agents sont soumis aux dispositions de la convention Commune(*).

14 - Conformément à la notification apportée à l'article 70 par le présent avenant, en cas de réduction d'activité, les agents contractuels de droit public de La Poste, ayant opté pour la convention commune dans le cadre des dispositions prévues par l'article 44 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 et relevant de l'annexe « autres personnels », dont la durée d'emploi journalière est réduite, bénéficient d'une indemnité de licenciement dite « différentielle » s'ils comptent au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue à La Poste(**).

Le montant de cette indemnité est égal à un tiers de la rémunération mensuelle brute par année d'ancienneté et chaque versement mensuel est égal à la différence entre la rémunération mensuelle brute avant réduction d'activité et la rémunération mensuelle brute après réduction d'activité (**).

Par ailleurs, lorsqu'un licenciement intervient après une ou plusieurs réductions d'activité, le montant de l'indemnité de licenciement s'obtient en comparant d'une part, la différence entre l'indemnité de licenciement conventionnelle et l'indemnité de licenciement différentielle versée, avec d'autre part, l'indemnité légale de licenciement prévue par le code du travail. Le montant le plus favorable est versé à l'agent(**).

Cette mesure prend effet à la date d'effet de l'option pour la convention commune de chaque agent concerné(**).

---

*(*) Avenant du 5 janvier 1993*
*(**) Avenant n° 2 du 2 juillet 1993*

# RECAPITULATIFS :

- **Minimums conventionnels**
- **Compléments pour charges de famille**
- **Majorations d'ancienneté**
- **Salaires garantis**

# RECAPITULATIF DES SALAIRES MINIMUMS

## Avertissement

Ce récapitulatif est **historique**.

### Ingénieurs cadres supérieurs

| Dates d'effet | Position I | Position II Recrutement | Position II Après 13 ans | Position II Après 18 ans | Position III A | Position III B | Position III C |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Au 1.07.91 (1) | 133 000 F<br>20 275.72 € | 155 000 F<br>23 629.60 € | 182 900 F<br>27 882.93 € | 190 650 F<br>29 064.41 € | 180 000 F<br>27 440,82 € | 240 000 F<br>36 587,77 € | 316 000 F<br>48 173,89 € |
| Au 1.01.93 (2) | 137 000 F<br>20 885.52 € | 159 650 F<br>24 338.49 € | 189 300 F<br>28 858.60 € | 197 300 F<br>30 078.20 € | 186 300 F<br>28 401,25 € | 248 400 F<br>37 868,34 € | 327 100 F<br>49 866,07 € |
| Au 1.07.94 (3) | 140 840 F<br>21 470.92 € | 164 120 F<br>25 019.93 € | 194 600 F<br>29 666.58 € | 202 830 F<br>30 921.23€ | 191 520 F<br>29 197,04 € | 255 360 F<br>38 929,39 € | 336 260 F<br>51 262,51 € |
| Au 1.07.95 (4) | 143 660 F<br>21 900.83 € | 167 410 F<br>25 521.49 € | 198 500 F<br>30 261.13 € | 206 890 F<br>31 540.18 € | 195 350 F<br>29 780,92 € | 260 470 F<br>39 708,40 € | 342 990 F<br>52 288,49 € |
| Au 1.07.96 (5) | 146 820 F<br>22 382.56 € | 171 090 F<br>26 082.51 € | 202 870 F<br>30 927.34 € | 211 440 F<br>32 233.82 € | 199 650 F<br>30 436,45€ | 266 200 F<br>40 581,93 € | 350 540 F<br>53 439,48 € |
| Au 1.07.97 (6) | 149 020 F<br>22 717.96 € | 173 650 F<br>26 472.78 € | 202 870 F<br>30 927.34 € | 211 440 F<br>32 233.83 € | 202 640 F<br>30 892,27 € | 270 190 F<br>41 190,20 € | 355 800 F<br>54 241,37 € |
| Au 1.07.98 (7) | 150 809 F<br>22 990,69 € | 175 734 F<br>26 790.48 € | 208 384 F<br>31 767.94 € | 217 187 F<br>33 109.94 € | 205 072 F<br>31 263,03 € | 273 433 F<br>41 684,59 € | 360 070 F<br>54 892,32 € |
| Au 1.07.99 (8) | 151 865 F<br>23 151.67 € | 176 965 F<br>26 978.14 € | 209 843 F<br>31 990.36 € | 218 708F<br>33 341.82 € | 206 508F<br>31 481,94 € | 275 348 F<br>41 976,53 € | 362 591F<br>55 276,64 € |
| Au 1.07.00 (9) | 153 384 F<br>23 383,24 € | 178 735 F<br>27 247,98 € | 211 942 F<br>32 310,35 € | 220 896 F<br>33 675,38 € | 208 574 F<br>31 796,90 € | 278 102 F<br>42 396,38 € | 366 217 F<br>55 829,42 € |
| Au 1.07.01 (10) | 155 225,66F<br>23 664 € | 180 880,14F<br>27 575 € | 214 491,38 F<br>32 699 € | 223 559,15F<br>34 080 € | 211 080,10F<br>32 179€ | 281 444,81F<br>42 906 € | 370 615,71F<br>56 500€ |
| Au 1.07.02 (11) | 23 996 € | 27 962 € | 33 157 € | 34 558 € | 32 630 € | 43 507 € | 57 291 € |
| Au 1.07.03 (12) | 24 332 € | 28 354 € | 33 622 € | 35 042€ | 33 087€ | 44 117€ | 58 094€ |
| Au 1.07.04 (13) | 24 697 € | 28 780 € | 34 127 € | 35 568€ | 33 584 € | 44 779€ | 58 966 € |
| Au 1.07.05 (14) | 25 340 € | 29 530 € | 35 014 € | 36 492 € | 34 460 € | 45 943 € | 60 529 € |
| Au 1.07.06 (15) | 25 847 € | 30 121 € | 35 714 € | 37 222 € | 35 149 € | 46 862 € | 61 740 € |
| Au 1.07.07 (16) | 26 261 € | 30 603 € | 36 285 € | 37 818 € | 35 711 € | 47 612 € | 62 728 € |
| Au 1.07.08 (17) | 26 733 € | 31 154 € | 36 939 € | 38 498 € | 36 355 € | 48 469 € | 63 856 € |
| Au 1.07.09 (18) | 26 947 € | 31 403 € | 37 235 € | 38 806 € | 36 646 € | 48 857 € | 64 367 € |
| Au 1.04.10 (19) | 27 109 € | 31 592 € | 37 458 € | 39 039 € | 36 866 € | 49 150 € | 64 753 € |
| Au 1.04.11 (20) | 27 380 € | 31 908 € | 37 833 € | 39 429 € | 37 235 € | 49 642 € | 65 401 € |
| Au 1.04.12 (21) | 27 654 € | 32 227 € | 38 211 € | 39 823 € | 37 607 € | - | - |
| Au 1.04.13 (22) | 28 041 € | 32 678 € | 38 746 € | 40 381 € | 38 133 € | - | - |
| Au 1.04.05 (23) | 28 336 | 33 022 | 39 154 | 40 806 | 38 669 | - | - |

1 - Convention Commune
2 - Avenant du 05.01.93
3 - Avenant du 01.07.94
4 - Avenant du 29.06.95
5 - Avenant du 10.07.96
6 - Annexe à l'accord salarial du 09.07.97 – Ces chiffres ne font pas partie à proprement parlé de la Convention Commune
7 - Avenant n° 1 du 17.07.98
8 - Avenant du 08.07.99
9 - Avenant du 07.07.00
10 - Avenant du 10.07.01
11 - Mesures salariales relatives à l'année 2002
12 - Avenant du 08.07.03
13 - Avenant du 07.07.04
14 - Avenant du 23.06.05
15 - Avenant du 07.07.06
16 - Avenant du 21.03.07
17 - Avenant du 06.05.08
18 - Mesures salariales relatives à l'année 2009 : Ces chiffres ne font pas partie de la Convention Commune puisqu'ils ne figurent pas dans un avenant
19 – Avenant du 22.12.09
20 - Avenant du 20.12.10
21 - Avenant du 09.02.12
22 - Avenant du 28.02.13
23 - Avenant du 12.03.15

# Autres personnels (suite)
## CADRES

| Dates d'effet | III.1 | III.2 | III.3 |
|---|---|---|---|
| Au 1.07.05 (14) | 17 000 € | 18 432 € | 19 712 € |
| Au 1.07.06 (15) | 17 595 € | 18 985 € | 20 303 € |
| Au 1.07.07 (16) | 17 958 € | 19 376 € | 20 722 € |
| Au 1.07.08 (17) | 18 281 € | 19 725 € | 21 095 € |
| Au 1.07.09 (18) | 18 427 € | 19 883 € | 21 264 € |
| Au 1.04.10 (19) | 18 538 € | 20 002 € | 21 391 € |
| Au 1.04.11 (20) | 18 835 € | 20 322 € | 21 734 € |
| Au 1.04.12 (21) | 19 316 € | 20 748 € | 22 191 € |
| Au 1.04.13 (22) | 19 586 € | 21 039 € | 22 501 € |
| Au 1.04.15 (23) | 19 792 € | 21 260 € | 22 738 € |

14 - Avenant du 23.06.05
15 - Avenant du 07.07.06
16 - Avenant du 21.03.07
17 - Avenant du 06.05.08
18 - Mesures salariales relatives à l'année 2009 : ces chiffres ne font pas partie de la Convention Commune car ils ne figurent pas dans un avenant
19 - Avenant du 22.12.09.
20 - Avenant du 20.12.10
21 - Avenant du 09.02.12
22 - Avenant du 28.02.13
23 - Avenant du 12.03.15

# RECAPITULATIF DU COMPLEMENT POUR CHARGES DE FAMILLE

| Dates d'effet | Pour 2 enfants par mois | Pour 3 enfants par mois | Par enfant au-delà du 3ème par mois |
|---|---|---|---|
| **04.11.1991** (1) | 400 F (60,98 €) | 1 000 F (152,45€) | 700 F (106,71 €) |
| **01.01.1993** (2) | 412 F (62,81 €) | 1028 F (156,72 €) | 720 F (109,76 €) |
| **01.07.1994** (3) | 423 F (64,49€) | 1057 F (161,14 €) | 740 F (112,81 €) |
| **01.07.1995** (4) | 431 F (65,71 €) | 1078 F (164,34 €) | 755 F (115,10 €) |
| **01.07.1996** (5) | 440 F (67,08 €) | 1102 F (168,00 €) | 772 F (117,69 €) |
| ***01.07.1997*** *(6)* | *450 F (68,61 €)* | *1125 F (171,51 €)* | *789 F (120,28 €)* |
| **01.07.1998** (7) | 460 F (70,13 €) | 1148 F (175,02 €) | 805 F (122,72 €) |
| **01.07.1999** (8) | 465 F (70,89 €) | 1160 F (176,84 €) | 823 F (125,47 €) |
| **01.07.2000** (9) | 471 F (71,80 €) | 1174 F (178,98 €) | 823 F (125,47 €) |
| **01.07.2001** (10) | 478,85 F (73 €) | 1193,84 F (182 €) | 839,62 F (128 €) |
| **01.07.2002** (11) | 74,5 € | 185,5€ | 130,5 € |
| **01.07.2003** (12) | 76 € | 189 € | 133 € |
| **01.07.2004** (13) | 77,5 € | 192,5 € | 135,5 € |
| **01.07.2005** (14) | 79 € | 195,5 € | 137,5 € |
| **01.07.2006** (15) | 80,5 € | 199 € | 140 € |
| **01.07.2007** (16) | 82 € | 202,5 € | 142,5 € |
| **01.07.2008** (17) | 84,5 € | 208 € | 146,5 € |
| **01.07.2009** (18) | 85,5 € | 210 € | 148 € |
| **01.01.2010** (19) | 100 € | 212,5 € | 149,5 € |
| **01.07.2011** (20) | 102 € | 216,5 € | 152,5 € |
| **01.07.2012** (21) | 105 € | 222,5 € | 156,5 € |
| **01.07.2013** (22) | 107 € | 226,5 € | 159,5 € |
| **01.09.2015** (23) | 108,72 € | 230,14 € | 162,07 € |

1 - Convention Commune
2 - Avenant du 05.01.93
3 - Avenant du 01.07.94
4 - Avenant du 29.06.95
5 - Avenant du 10.07.96
6 - Annexe à l'accord salarial du 09.07.97 - Ces chiffres ne font pas partie à proprement parlé de la Convention Commune puisqu'ils ne figurent pas dans un avenant
7 - Avenant n° 1 du 17.07.98
8 - Avenant du 08.07.99
9 - Avenant du 07.07.00
10 - Avenant du 10.07.01
11 - Mesures salariales relatives à l'année 2002 Ces chiffres ne font pas partie de la Convention Commune (BRH 2002 RH 38)
12 - Avenant du 08.07.03
13 - Avenant du 07.07.04
14 - Avenant du 23.06.05
15 - Avenant du 07.07.06
16 - Avenant du 21.03.07
17 - Avenant du 06.05.08
18 - Mesures salariales relatives à l'année 2009 : ces chiffres ne font pas partie de la Convention Commune car ils ne figurent pas dans un avenant
19 - Avenant du 22.12.09
20 - Avenant du 20.12.10
21 - Avenant du 09.02.12
22 - Avenant du 28.02.13
23 - Avenant du 12.03.15

# MAJORATIONS D'ANCIENNETE
# AU 01.07.04
## POUR LES NIVEAUX I.1 A II.3

Elles ont été prévues à l'article 7 de l'annexe « Autre personnels » de la Convention Commune.

Elles ont été modifiées :

- par l'accord salarial du 17.07.98
- par l'accord salarial du 10.07.01
- par les mesures salariales relatives à l'année 2002 prises par La Poste
- par l'accord salarial du 08.07.03
- par l'avenant du 07.07.04

| Ancienneté | % d'augmentation | | |
|---|---|---|---|
| | Niveau de recrutement | | |
| | I.1 | I.2 / I.3 / II.1 | II.2 et II.3 |
| 2 ans | 6,9 % | 7,5 % | 3 % |
| 3 ans | 7,8% | 8,4 % | 6 % |
| 6 ans | 8,6 % | 9,2 % | 8 % |
| 9 ans | 12 % | 12 % | 10 % |
| 12 ans | 14 % | 14 % | 12 % |
| 15 ans | 16 % | 16 % | 15 % |
| 18 ans | 18 % | 18 % | - |
| 20 ans | 20 % | 20 % | 20 % |

# SALAIRES GARANTIS POUR LES CATEGORIES I.2 A II.3

Pour mémoire

- **Au 1er janvier 2012**

Valeur du point de coefficient : 45,80 €

| | Ancienneté (au bout de xx ans) | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **0** | **1** | **3** | **6** | **9** | **12** | **15** | **18** | **20** | **24** | **28** |
| **I-2** | **368,24** | **370,72** | 372,43 | 376,39 | 385,39 | 392,07 | 398,75 | 405,53 | 411,39 | 415,63 | 419,79 |
| **I-3** | **374,11** | 377,99 | 386,90 | 391,94 | 400,40 | 407,02 | 413,64 | 420,36 | 427,38 | 431,78 | 436,10 |
| **II-1** | 383,69 | 393,75 | 407,13 | 412,15 | 420,40 | 427,10 | 433,70 | 440,30 | 447,40 | 452,01 | 456,53 |
| **II-2** | 389,56 | 408,63 | 426,40 | 431,72 | 439,70 | 446,30 | 452,90 | 459,60 | 466,60 | 471,41 | 476,12 |
| **II-3** | 401,70 | 424,70 | 447,80 | 458,00 | 467,50 | 477,00 | 485,00 | 493,00 | 500,00 | 505,15 | 510,20 |

Soit en euros :

| | Minima | Au bout d'1 an d'ancienneté | Au bout de 3 ans d'ancien-neté | Au bout de 6 ans d'ancienneté | Au bout de 9 ans d'ancienneté | Au bout de 12 ans d'ancienneté | Au bout de 15 ans d'ancienneté | Au bout de 18 ans d'ancienneté | Au bout de 20 ans d'ancienneté | Au bout de 24 ans d'ancienneté | Au bout de 28 ans d'ancienneté |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| I.2 | 16 865 | 16 979 | 17 057 | 17 239 | 17 651 | 17 957 | 18 263 | 18 573 | 18 841 | 19 036 | 19 226 |
| I.3 | 17 134 | 17 312 | 17 720 | 17 951 | 18 338 | 18 641 | 18 945 | 19 252 | 19 574 | 19 775 | 19 973 |
| II.1 | 17 573 | 18 034 | 18 647 | 18 876 | 19 254 | 19 561 | 19 863 | 20 166 | 20 491 | 20 702 | 20 909 |
| II.2 | 17 842 | 18 715 | 19 529 | 19 773 | 20 138 | 20 441 | 20 743 | 21 050 | 21 370 | 21 591 | 21 806 |
| II.3 | 18 398 | 19 451 | 20 509 | 20 976 | 21 412 | 21 847 | 22 213 | 22 579 | 22 900 | 23 136 | 23 367 |

**Au 1er avril 2012**

Valeur du point de coefficient : 46,13 €

Soit en euros :

| | Minima | Au bout d'1 an d'ancienneté | Au bout de 3 ans d'ancienneté | Au bout de 6 ans d'ancienneté | Au bout de 9 ans d'ancienneté | Au bout de 12 ans d'ancienneté | Au bout de 15 ans d'ancienneté | Au bout de 18 ans d'ancienneté | Au bout de 20 ans d'ancienneté | Au bout de 24 ans d'ancienneté | Au bout de 28 ans d'ancienneté |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| I.2 | 16 987 | 17 101 | 17 180 | 17 363 | 17 778 | 18 086 | 18 394 | 18 707 | 18 977 | 19 173 | 19 365 |
| I.3 | 17 276 | 17 437 | 17 848 | 18 080 | 18 470 | 18 776 | 19 081 | 19 391 | 19 715 | 19 918 | 20 117 |
| II.1 | 17 700 | 18 164 | 18 781 | 19 012 | 19 393 | 19 702 | 20 007 | 20 311 | 20 639 | 20 851 | 21 060 |
| II.2 | 17 970 | 18 850 | 19 670 | 19 915 | 20 283 | 20 588 | 20 892 | 21 201 | 21 524 | 21 746 | 21 963 |
| II.3 | 18 530 | 19 591 | 20 657 | 21 128 | 21 566 | 22 004 | 22 373 | 22 742 | 23 065 | 23 303 | 23 536 |

**Au 1er septembre 2012**

Valeur du point de coefficient : 46,78 €

Soit en euros :

| | Minima | Au bout d'1 an d'ancienneté | Au bout de 3 ans d'ancienneté | Au bout de 6 ans d'ancienneté | Au bout de 9 ans d'ancienneté | Au bout de 12 ans d'ancienneté | Au bout de 15 ans d'ancienneté | Au bout de 18 ans d'ancienneté | Au bout de 20 ans d'ancienneté | Au bout de 24 ans d'ancienneté | Au bout de 28 ans d'ancienneté |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| I.2 | 17 226 | 17 342 | 17 422 | 17 608 | 18 029 | 18 341 | 18 654 | 18 971 | 19 245 | 19 443, | 19 638 |
| I.3 | 17 501 | 17 682 | 18 099 | 18 335 | 18 731 | 19 040 | 19 350 | 19 664 | 19 993 | 20 199 | 20 401 |
| II.1 | 17 949 | 18 420 | 19 046 | 19 280 | 19 666 | 19 980 | 20 288 | 20 597 | 20 929 | 21 145 | 21 356 |
| II.2 | 18 224 | 19 116 | 19 947 | 20 196 | 20 569 | 20 878 | 21 187 | 21 500 | 21 828 | 22 053 | 22 273 |
| II.3 | 18 792 | 19 867 | 20 948 | 21 425 | 21 870 | 22 314 | 22 688 | 23 063 | 23 390 | 23 631 | 23 867 |

# SALAIRES GARANTIS POUR LES CATEGORIES I.2 A II.3

- **Au 1er avril 2013**

Valeur du point de coefficient : 47,16 €

Soit en euros :

| | Minima | Au bout d'1 an d'ancienneté | Au bout de 3 ans d'ancienneté | Au bout de 6 ans d'ancienneté | Au bout de 9 ans d'ancienneté | Au bout de 12 ans d'ancienneté | Au bout de 15 ans d'ancienneté | Au bout de 18 ans d'ancienneté | Au bout de 20 ans d'ancienneté | Au bout de 24 ans d'ancienneté | Au bout de 28 ans d'ancienneté |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| I.2 | 17 366 | 17 483 | 17 564 | 17 751 | 18 175 | 18 490 | 18 805 | 19 125 | 19 401 | 19 601 | 19 797 |
| I.3 | 17 643 | 17 826 | 18 246 | 18 484 | 18 883 | 19 195 | 19 507 | 19 824 | 20 155 | 20 363 | 20 566 |
| II.1 | 18 095 | 18 569 | 19 200 | 19 437 | 19 826 | 20 142 | 20 453 | 20 765 | 21 099 | 21 317 | 21 530 |
| II.2 | 18 372 | 19 271 | 20 109 | 20 360 | 20 736 | 21 048 | 21 359 | 21 675 | 22 005 | 22 232 | 22 454 |
| II.3 | 18 944 | 20 029 | 21 118 | 21 600 | 22 047 | 22 495 | 22 872 | 23 250 | 23 580 | 23 823 | 24 031 |

**Au 1er septembre 2013**

Valeur du point de coefficient : 47,54 €

Soit en euros :

| | Minima | Au bout d'1 an d'ancienneté | Au bout de 3 ans d'ancienneté | Au bout de 6 ans d'ancienneté | Au bout de 9 ans d'ancienneté | Au bout de 12 ans d'ancienneté | Au bout de 15 ans d'ancienneté | Au bout de 18 ans d'ancienneté | Au bout de 20 ans d'ancienneté | Au bout de 24 ans d'ancienneté | Au bout de 28 ans d'ancienneté |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| I.2 | 17 506 | 17 624 | 17 705 | 17 894 | 18 321 | 18 639 | 18 957 | 19 279 | 19 557 | 19 759 | 19 957 |
| I.3 | 17 785 | 17 970 | 18 393 | 18 633 | 19 035 | 19 350 | 19 664 | 19 984 | 20 318 | 20 527 | 20 732 |
| II.1 | 18 241 | 18 719 | 19 355 | 19 594 | 19 986 | 20 304 | 20 618 | 20 932 | 21 269 | 21 489 | 21 703 |
| II.2 | 18 520 | 19 426 | 20 271 | 20 524 | 20 903 | 21 217 | 21 531 | 21 849 | 22 182 | 22 411 | 22 635 |
| II.3 | 19 097 | 20 190 | 21 288 | 21 773 | 22 225 | 22 677 | 23 057 | 23 437 | 23 770 | 24 015 | 24 255 |

**Au 1er avril 2014**

Valeur du point de coefficient : 47,69 €

Soit en euros :

| | Minima | Au bout d'1 an d'ancienneté | Au bout de 3 ans d'ancienneté | Au bout de 6 ans d'ancienneté | Au bout de 9 ans d'ancienneté | Au bout de 12 ans d'ancienneté | Au bout de 15 ans d'ancienneté | Au bout de 18 ans d'ancienneté | Au bout de 20 ans d'ancienneté | Au bout de 24 ans d'ancienneté | Au bout de 28 ans d'ancienneté |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| I.2 | ~~17193,13~~ | ~~17308,92~~ | ~~17388,76~~ | ~~17573,65~~ | ~~17993,86~~ | ~~18305,75~~ | ~~18617,64~~ | ~~18934,20~~ | ~~19207,80~~ | ~~19405,76~~ | ~~19600,00~~ |
| I.3 | ~~17467,20~~ | ~~17648,35~~ | ~~18064,36~~ | ~~18299,68~~ | ~~18694,68~~ | ~~19003,76~~ | ~~19312,85~~ | ~~19626,61~~ | ~~19954,37~~ | ~~20159,81~~ | ~~20361,51~~ |
| II.1 | ~~17914,49~~ | ~~18384,19~~ | ~~19008,90~~ | ~~19243,28~~ | ~~19628,48~~ | ~~19941,30~~ | ~~20249,45~~ | ~~20557,61~~ | ~~20889,11~~ | ~~21104,35~~ | ~~21315,39~~ |
| II.2 | ~~18188,56~~ | ~~19078,93~~ | ~~19908,62~~ | ~~20157,01~~ | ~~20529,59~~ | ~~20837,75~~ | ~~21145,90~~ | ~~21458,72~~ | ~~21785,55~~ | ~~22010,13~~ | ~~22230,04~~ |
| II.3 | ~~18755,37~~ | ~~19829,24~~ | ~~20907,78~~ | ~~21384,02~~ | ~~21827,58~~ | ~~22271,13~~ | ~~22644,65~~ | ~~23018,17~~ | ~~23345,00~~ | ~~23585,45~~ | ~~23821,24~~ |

## Au 1er décembre 2014

Valeur du point de coefficient : 47,89 €

Soit en euros :

| | Minima | Au bout d'1 an d'ancienneté | Au bout de 3 ans d'ancienneté | Au bout de 6 ans d'ancienneté | Au bout de 9 ans d'ancienneté | Au bout de 12 ans d'ancienneté | Au bout de 15 ans d'ancienneté | Au bout de 18 ans d'ancienneté | Au bout de 20 ans d'ancienneté | Au bout de 24 ans d'ancienneté | Au bout de 28 ans d'ancienneté |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| I.2 | 17635,01 | 17753,78 | 17835,67 | 18025,32 | 18456,33 | 18776,23 | 19096,14 | 19420,83 | 19701,47 | 19904,52 | 20103,74 |
| I.3 | 17916,13 | 18101,94 | 18528,64 | 18770,01 | 19175,16 | 19492,19 | 19809,22 | 20131,04 | 20467,23 | 20677,94 | 20884,83 |
| II.1 | 18374,91 | 18856,69 | 19497,46 | 19737,86 | 20132,96 | 20453,82 | 20769,89 | 21085,97 | 21425,99 | 21646,76 | 21863,22 |
| II.2 | 18656,03 | 19569,29 | 20420,30 | 20675,07 | 21057,23 | 21373,31 | 21689,38 | 22010,24 | 22345,47 | 22575,82 | 22801,39 |
| II.3 | 19237,41 | 20338,88 | 21445,14 | 21933,62 | 22388,58 | 22843,53 | 23226,65 | 23609,77 | 23945,00 | 24191,63 | 24433,48 |

## Au 1er avril 2015

Valeur du point de coefficient : 48,06 €

Soit en euros :

| | Minima | Au bout d'1 an d'ancienneté | Au bout de 3 ans d'ancienneté | Au bout de 6 ans d'ancienneté | Au bout de 9 ans d'ancienneté | Au bout de 12 ans d'ancienneté | Au bout de 15 ans d'ancienneté | Au bout de 18 ans d'ancienneté | Au bout de 20 ans d'ancienneté | Au bout de 24 ans d'ancienneté | Au bout de 28 ans d'ancienneté |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| I.2 | 17697,61 | 17816,80 | 17898,99 | 18089,30 | 18521,84 | 18842,88 | 19163,93 | 19489,77 | 19771,40 | 19975,18 | 20175,11 |
| I.3 | 17979,73 | 18166,20 | 18594,41 | 18836,64 | 19243,22 | 19561,38 | 19879,54 | 20202,50 | 20539,88 | 20751,35 | 20958,97 |
| II.1 | 18440,14 | 18923,63 | 19566,67 | 19807,93 | 20204,42 | 20526,43 | 20843,62 | 21160,82 | 21502,04 | 21723,60 | 21940,83 |
| II.2 | 18722,25 | 19638,76 | 20492,78 | 20748,46 | 21131,98 | 21449,18 | 21766,37 | 22088,38 | 22424,80 | 22655,96 | 22882,33 |
| II.3 | 19305,70 | 20411,08 | 21521,27 | 22011,48 | 22468,05 | 22924,62 | 23309,10 | 23693,58 | 24030,00 | 24277,51 | 24520,21 |

# SALAIRE ANNUEL DE BASE GARANTI POUR LES SALARIES DE LA CLASSE III

| Ancienneté | III.1 | | | III.2 | | | III.3 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2013 | 2014 | 2015 | 2013 | 2014 | 2015 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Au bout de 3 ans d'ancienneté | 20520 | 20520 | 20592 | 21886 | 21886 | 21963 | 23388 | 23388 | 23470 |
| Au bout de 6 ans d'ancienneté | 20921 | 21067 | 21141 | 22317 | 22473 | 22551 | 23877 | 24044 | 24128 |
| Au bout de 10 ans d'ancienneté | 21230 | 21379 | 21454 | 22677 | 22837 | 22917 | 24293 | 24464 | 24550 |
| Au bout de 15 ans d'ancienneté | 22063 | 22218 | 22296 | 23669 | 23835 | 23919 | 25338 | 25516 | 25605 |
| Au bout de 20 ans d'ancienneté | 23008 | 23169 | 23250 | 24657 | 24830 | 24917 | 26382 | 26566 | 26659 |

## LIMITES INFERIEURES 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 du salaire annuel brut détenu au 31 mars 2015 au sein des secteurs de rémunération.

Les secteurs de rémunération applicables au 31 mars 2013 sont les suivants :

| En € | Secteur Bas | Secteur Médian | Secteur Haut |
|---|---|---|---|
| III-1 | [19 7236 - 22 617] | ]22 617 - 24 928] | >24 928 |
| III-2 | [21 186 - 23 776] | ]23 776 - 26 203] | >26 203 |
| III-3 | [22 659 - 25 427] | ]25 427 - 28 020] | >28 020 |

Les secteurs de rémunération applicables à la filière SI à Paris au 31 mars 2015 sont les suivants :

| En € | Secteur Bas | Secteur Médian | Secteur Haut |
|---|---|---|---|
| III-2 | [21 186 - 28 538] | ]28 538- 30 812] | >30 812 |
| III-3 | [22 659 - 34 323] | ]34 323- 37 028] | >37 028 |

Les secteurs de rémunération applicables à la filière SI en province au 31 mars 2015 sont les suivants :

| En € | Secteur Bas | Secteur Médian | Secteur Haut |
|---|---|---|---|
| III-2 | [21 186 - 24 015] | ]24 015- 26 233] | >26 233 |
| III-3 | [22 659 - 29 925] | ]29 925 - 32 302 | >32 302 |