

COMPLÉMENT DE RÉMUNÉRATION

Niveau fonction	Valeur Annuelle Brute à partir du	Fonctionnaires		Contractuels	
		Mensuel	Biannuel	Mensuel	Biannuel
I-1 / I-2	1 720,59	82,22	367	82,22	367
I-3	1 807,67	89,47	367	89,47	367
II-1	1 797,57	88,63	367	88,63	367
II-2	1 984,46	104,21	367	165,37	
II-3	2 116,16	176,35		176,35	
III-1	2 308,44	192,37		192,37	
III-2	2 340,69	195,06		195,06	
III-3	2 497,86	208,16		208,16	

* Le Complément de Rémunération est toujours lié à la fonction et non au grade. Conséquence, de nombreux 1.3/2.1 perçoivent un complément de 1.2 : SCANDALEUX !

SALAIRES MINIMUM CONVENTIONNELS DES SALARIÉS DU GROUPE A

Au 1 ^{er} avril 2019	Valeur Annuelle Euros
Position I	29 077
Position II Recrutement	33 886
Position II > 13 ans	40 179
Position II > 18 ans	41 873
Position III A	39 681

Comme pour les classes III, les salaires minimums n'ont pas été revalorisés en 2020.



FÉDÉRATION NATIONALE DES SALARIÉS DU SECTEUR DES ACTIVITÉS POSTALES ET DE TÉLÉCOMMUNICATIONS CGT
263, rue de Paris - Case 545 - 93 515 Montreuil Cedex
Tél. 01 48 18 54 00 • Fax 01 48 59 25 22 • www.cgt-fapt.fr • fede@cgt-fapt.fr

Montreuil, le 23 Juillet 2020

LA POSTE

Mesures salariales 2020

Les négociations salariales n'ont pas abouti. Aucune organisation syndicale n'ayant signé, La Poste a établi un PV de désaccord et a pris des mesures unilatérales.

Depuis la direction a publié un BRH (Ref CORP-DRHG-2020-049) reprenant toutes les mesures unilatérales. Elles sont totalement insuffisantes mais il demeure qu'elles doivent être connues. Concernant les fonctionnaires, les décrets concernant la revalorisation des grilles ne sont toujours pas parus. C'est inacceptable ! La CGT ne cesse d'interpeller la Poste et la tutelle.

Revaloriser les salaires une priorité

Garantir pour tous des évolutions salariales, mettre fin aux mesures individuelles ou variables

Les agents contractuels des classes I et II, comme les fonctionnaires, ont des augmentations à l'ancienneté définies par une grille salariale. C'est en revalorisant la valeur du point que l'on réalise l'augmentation générale (seulement 0,40 % pour 2020). C'est un système qui évite le clientélisme ou autre discrimination. C'est tout à l'honneur de la CGT d'avoir contribué à imposer cette grille. Cela mettait fin au système défini dans la 1^{ère} version de la convention commune.

Passer de prime à salaire

Sans pour autant reconnaître la faiblesse de nos rémunérations, La Poste met en place pour certaines activités des primes (prime d'équipe au courrier, bonus qualité au colis, rémunération variable

bancaire ou commerciale, part variable). Elles ont toutes en commun d'être variables selon les résultats, révisables chaque année et surtout basées sur la présence effective. Elle n'oublie pas d'utiliser aussi toutes les mesures gouvernementales qui autorisent des exonérations de cotisations sociales comme la prime exceptionnelle versée en 2019 et en 2020. La prime COVID rentre dans ces conditions.

Et il reste que certains agents sont peu ou pas du tout concernés par ces mesures, travaillant ici dans une PIC, là dans un service support.

Tout comme il faut combattre les mesures individuelles d'augmentation pour les salaires des cadres. La Poste clame que cela permet de reconnaître la maîtrise du poste et la participation individuelle à l'effort collectif, que le manager a ainsi un rôle prépondérant. Ça marche tellement bien, qu'elle est obligée d'instaurer des mesures spécifiques pour corriger les erreurs constatées. Et pour les cadres supérieurs, elle avait instauré les emplois repères qu'elle vient de faire disparaître en catimini.

Pour mettre fin à ces disparités, il faut augmenter nos salaires, garantir des évolutions tout au long de sa carrière et gagner le 13^{ème} mois.

47,2 % des postiers perçoivent une rémunération mensuelle brute inférieure à 2 200 euros

Les 10 plus hauts dirigeants se partagent une enveloppe de 5,1 millions (source États Financiers Consolidés)

La Poste a reversé à l'Etat 215 millions d'euros de dividendes en 2019

Chaque salarié du Groupe La Poste, par son travail, a créé 104 000 euros de richesses en 2019

LA COUPE EST PLEINE !!! LA POSTE DOIT AUGMENTER LES SALAIRES

D'ores et déjà, la CGT est intervenue pour demander l'ouverture de négociations immédiates

LA CGT PROPOSE :

- Pas de salaire inférieur à 1800 euro bruts à l'embauche et sans diplôme
- Le droit à l'évolution des salaires tout au long de la carrière
- La revalorisation immédiate et conséquente de tous les salaires
- Le 13^{ème} mois pour tous, comme cela existe déjà dans certaines entreprises du groupe La Poste et de notre secteur
- L'égalité pour tous : à travail de valeur égale, salaire égal
- La reconnaissance des qualifications
- L'augmentation de 25% du complément de rémunération
- Un complément de rémunération lié au grade et non à la fonction
- Le dégel du point d'indice de la Fonction Publique

AFO ECHELLE DE CLASSIFICATION (MONTANT BRUT)

CLASSE I

APN1	Durée d'échelon		2 ans		3 ans		3 ans		3 ans		2 ans		2 ans		2 ans		2 ans		2 ans		3 ans										
	INDICES	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT									
		342	347	1513,59	359	334	1522,96	370	342	1602,62	387	354	1658,85	401	363	1701,03	421	374	1752,58	429	388	1818,18	441	395	1850,98	450	403	1888,47	460	411	1925,96

CLASSE II

ATG1	Durée d'échelon		1 an		1 an		2 ans		3 ans		3 ans		2 ans		2 ans		2 ans		2 ans		2 ans		2 ans		2 ans		2 ans		2 ans		4 ans excp. *															
	INDICES	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT															
		366	377	1588,56	381	351	1626,05	405	366	1715,09	421	374	1752,58	434	383	1794,75	445	391	1832,24	460	403	1888,47	475	413	1935,33	488	422	1977,50	501	432	2024,36	528	452	2118,09	553	469	2197,75	582	492	2305,53	600	505	2366,45	620	520	2436,74

CLASSE III

CAPRO	Durée d'échelon		1 an		1 an		1 an		1 an		2 ans		2 ans		2 ans		2 ans		2 ans		2 ans		2 ans		3 ans		3 ans																
	INDICES	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT															
		404	434	1710,40	456	399	1869,73	471	411	1925,96	488	422	1977,50	511	440	2061,85	527	451	2113,40	542	461	2160,26	559	474	2221,18	577	487	2282,10	599	504	2361,76	622	522	2446,11	646	540	2530,46	668	557	2610,12	683	568	2661,67

CLASSE IV

CS	Durée d'échelon		1 an		1 an		1 an		1 an		1 an		1 an		1 an		2 ans		2 ans		3 ans		3 ans		3 ans		3 ans		3 ans		Echel. Fonctionnels																					
	INDICES	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT																					
		393	441	1677,60	484	419	1963,45	525	450	2108,71	569	481	2253,98	610	512	2399,25	650	543	2544,51	691	574	2689,78	725	600	2811,62	773	636	2980,32	797	655	3069,35	815	668	3130,27	856	699	3275,53	897	730	3420,80	936	761	3566,07	978	792	3711,34	1027	830	3889,40	HEA	972	4554,82

AFO ECHELLE DE RECLASSEMENT (MONTANT BRUT)

PRE AEXDA	Durée d'échelon		1 an		2 ans		2 ans		2 ans		3 ans		3 ans		3 ans		4 ans		4 ans		4 ans		4 ans		3 ans															
	INDICES	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT	BRUTS	RÉELS	MONTANT															
		336	318	1490,16	338	319	1494,84	339	320	1499,53	340	321	1504,22	342	323	1513,59	348	326	1527,65	359	334	1565,13	376	346	1621,37	393	358	1677,60	415	369	1729,15	441	388	1818,18	460	403	1888,47	471	411	1925,96

Au 1er Avril 2017 Valeur du Point brut = 4,68603 euros Texte BRH CORP-DRHG-2019-029/030/031/032

Traitement brut = valeur du point x indice réel

ACO MONTANT BRUT MENSUEL EN EUROS POUR UN TEMPS COMPLET

	Embauche	1 an	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans	24 ans	28 ans
I-2	1565,73	1570,37	1577,57	1594,18	1631,99	1660,02	1688,05	1716,50	1741,10	1758,90	1776,38
I-3	1584,61	1600,89	1638,32	1659,48	1694,97	1722,75	1750,54	1778,74	1785,57	1803,79	1821,72
II-1	1634,35	1676,58	1732,73	1753,81	1788,43	1793,93	1821,26	1848,63	1878,07	1897,16	1915,88
II-2	1658,98	1739,03	1791,03	1813,06	1846,15	1873,52	1900,85	1928,63	1957,62	1977,58	1997,08
II-3	1709,96	1784,00	1879,73	1922,01	1961,35	2000,73	2033,89	2067,06	2096,05	2117,42	2138,33

Au 1er Avril 2020 Valeur du Point brut = 49,69 euros pour les salariés relevant des niveaux 1-2 à 2-3 Voir texte BRH Référence CORP-DRHG-2020-049

Salaire garanti	EMBAUCHE	3 ans	6 ans	10 ans	15 ans	20 ans
III 1	1716,33	1784,67	1831,58	1858,42	1930,42	2012,00
III 2	1851,33	1911,50	1961,75	1993,00	2078,67	2164,08
III 3	1977,67	2040,33	2096,58	2132,75	2222,92	2313,08

