



LA POSTE

DRHG - Direction des ressources
humaines du Groupe
ERH - Direction de l'économie
ressources humaines

Destinataires

L'ensemble des services

Contact

Votre correspondant RH

Date de validité

1^{er} avril 2020

Mesures salariales 2020



Bulletin Ressources
Humaines

OBJET : MESURES SALARIALES 2020

ACTIONS :

Le présent document a pour objet de présenter les mesures salariales 2020 ainsi que les modalités de mise en œuvre des différentes mesures. Il précise également les mesures applicables aux fonctionnaires, ainsi que les modalités de mise en œuvre des diverses mesures dans la gestion 2020 de la rémunération des postiers.

Valérie DECAUX

X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret



Sommaire

1	CONTEXTE	4
2	CHAMP D'APPLICATION	4
3	MESURES D'AUGMENTATION DES PERSONNELS DES CLASSES I ET II	5
4	REGLES GENERALES MESURES SALARIALES DES PERSONNELS SALARIES DE LA CLASSE III ET DES FONCTIONNAIRES ET SALARIES DU GROUPE A	5
5	MESURES SALARIALES DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3	5
	<i>5.1 LA MESURE D'AUGMENTATION GENERALE DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3</i>	5
	<i>5.2 LA MESURE D'AUGMENTATION INDIVIDUELLE DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.36</i>	
6	MESURES D'AUGMENTATION DES PERSONNELS DU GROUPE A	6
	<i>6.1 LA MESURE INDIVIDUELLE</i>	7
	<i>6.2 LA MESURE SPECIFIQUE</i>	7
7	PERSONNELS DETACHES SYNDICAUX A TITRE PERMANENT	8
8	COMPLEMENT DE REMUNERATION	9
9	ABSENCES LIEES A LA PARENTALITE – CLASSE III ET GROUPE A	9
10	EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	10
	<i>10.1 LA MESURE INDIVIDUELLE EGALITE SALARIALE</i>	10
	<i>10.2 LA MESURE INDIVIDUELLE MAJOREE</i>	10
11	LA PRIME ULTRA-MARINE	11
12	TITRES RESTAURANTS	11



13	ENVELOPPE D'AIDES PECUNIAIRES	11
<hr/>		
14	DISPOSITIONS PARTICULIERES	11
<hr/>		
15	LE ROLE DES ACTEURS DE LA FILIERE RH ET MANAGERIAL	12
<hr/>		
15.1	FILIERE RH	12
15.2	FILIERE MANAGERIALE	12



1 CONTEXTE

Le 13 mars 2020, il a été constaté qu'aucune organisation syndicale représentative n'avait accepté de signer l'accord salarial proposé par La Poste à l'issue de la période de négociation. Les mesures salariales applicables en cas d'absence d'accord, présentées au cours des discussions aux partenaires sociaux, sont donc mises en œuvre par La Poste via la présente décision.

2 CHAMP D'APPLICATION

Les mesures salariales, définies ci-après, s'appliquent aux salariés relevant de la Convention commune.

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

Elles ne concernent pas :

- les médecins de travail dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1er janvier au 31 décembre 2019 sont établis en conformité avec la convention interentreprises de médecine du travail,
- les cadres stratégiques qui font l'objet de dispositions spécifiques.

Il est rappelé que le processus d'augmentation valorise les compétences développées sur l'année 2019, mesurées par l'entretien d'appréciation annuel.

Les mesures d'augmentation individuelles concernent les personnels en fonction.

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

- Salariés ayant intégrés le Groupe La Poste après le 31/12/2019 (sauf en provenance des filiales) ;
- Salariés ou fonctionnaires ayant été absents pour d'autres raisons durant l'année 2019 (disponibilité, appui au projet personnel...) et non revenus au 31/12/2019.

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

3 MESURES D'AUGMENTATION DES PERSONNELS DES CLASSES I ET II

Salaire de base des salariés niveaux I.2 à II.3

Au 1er avril 2020, les salariés relevant des niveaux I.2 à II.3 de la Convention Commune, bénéficient d'une augmentation de la valeur du point de coefficient de 0,40 %. La valeur du point de coefficient est ainsi portée à 49,69 € au 1er avril 2020.

La mise en œuvre de la mesure est prévue sur la paie de mai 2020 avec un effet rétroactif au 1er avril 2020.

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

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

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

5 MESURES SALARIALES DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3

Les salariés des niveaux III.1 à III.3 dans le régime de la Convention Commune, peuvent bénéficier de mesures d'augmentation, dans le cadre d'une enveloppe globale de 0,90 % au niveau national du salaire de base annuel moyen des personnels concernés. Ces augmentations prendront effet au 1er avril 2020 et seront versées aux personnels présents à la date d'effet.

Ces mesures se composent :

- d'une mesure d'augmentation générale ;
- d'une mesure d'augmentation individuelle.

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

Ces personnels bénéficient au 1er avril 2020 d'une augmentation générale de 0,30 % du salaire de base annuel.

Cette augmentation générale s'applique aux personnels présents à la date d'effet.



5.2 LA MESURE D'AUGMENTATION INDIVIDUELLE DES PERSONNELS SALARIES DES NIVEAUX III.1 A III.3

Ces personnels peuvent bénéficier d'une augmentation individuelle, dans le cadre d'une enveloppe de 0,60 % du salaire de base annuel moyen au niveau national des personnels concernés. L'augmentation attribuée sera appliquée au salaire de base annuel à effet du 1er avril 2020.

La décision se base sur un ou plusieurs des éléments suivants :

- les critères factuels examinés lors de l'entretien annuel d'appréciation liés notamment à la maîtrise du poste (l'atteinte des objectifs, la maîtrise des compétences nécessaires à la tenue du poste, le développement de ces compétences) ;
- la contribution individuelle à l'intérêt collectif (capacité à agir en transversalité, à favoriser la coopération, à développer les compétences de ses collaborateurs ou de ses pairs, à apporter son soutien aux projets stratégiques pour l'entreprise).

6 MESURES D'AUGMENTATION DES PERSONNELS DU GROUPE A

Une enveloppe globale de 1,30 % en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs occupant des fonctions de niveau Groupe A, sera consacrée au niveau national à l'augmentation de la rémunération fixe de ces personnels.

Cette enveloppe est affectée aux deux mesures suivantes :

- une mesure d'augmentation individuelle ;
- une mesure spécifique.

Ces mesures sont cumulables entre elles et les augmentations prendront effet au 1^{er} avril 2020.

Elles seront appliquées aux personnels présents à la date d'effet.

Ces mesures concernent les personnels salariés de la catégorie Ingénieurs et Cadres Supérieurs. La Poste étendra leur application aux personnels fonctionnaires Cadres Supérieurs du Groupe A.

Elles s'appliqueront, pour les personnels salariés sur le salaire brut annuel, et pour les fonctionnaires sur la somme du traitement indiciaire brut, du complément Poste, de l'indemnité dégressive de CSG et de l'indemnité compensatrice de hausse de CSG.



6.1 LA MESURE INDIVIDUELLE

Une enveloppe de 0,90 % en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs occupant des fonctions de niveau groupe A, sera consacrée au niveau national à une mesure individuelle d'augmentation de la rémunération fixe de ces personnels. L'augmentation attribuée sera appliquée à effet du 1^{er} avril 2020.

La décision se base sur un ou plusieurs des éléments suivants :

- la maîtrise du poste (compétences nécessaires à la tenue du poste, performances observées) ;
- la contribution individuelle à l'intérêt collectif (capacité à agir en transversalité, à favoriser la coopération, à développer les compétences de ses collaborateurs ou de ses pairs, à apporter son soutien aux projets stratégiques pour l'entreprise).

Les personnels, dont la rémunération fixe pour un équivalent temps plein est inférieure à 40 000 € bruts annuels, bénéficieront en outre d'une augmentation de 0,50 % de la rémunération fixe de référence.

6.2 LA MESURE SPECIFIQUE

Une enveloppe additionnelle de 0,40 % en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs occupant des fonctions de niveau groupe A, sera consacrée à la valorisation de l'efficacité professionnelle impliquant pour les personnes concernées une étape significative dans leur parcours professionnel. Elle répond ainsi aux enjeux de l'entreprise dans le développement de son activité et à la nécessité de valoriser les compétences individuelles et collectives.

Cette enveloppe peut compléter la mesure individuelle dans la limite minimum de 2 % au total.

L'augmentation attribuée sera appliquée à effet du 1^{er} avril 2020.

Elle sert à :

- Valoriser l'accroissement du périmètre de responsabilité,
- Assurer la réduction d'écarts salariaux éventuels,
- Récompenser une performance significative s'inscrivant dans la durée.

Ce budget spécifique concerne également la reconnaissance d'une expertise avérée dans le domaine de compétence par l'acquisition du grade ES1 ou ICS3A. Dans ce cadre, le montant d'augmentation attribué est alors de 5 %.

Pour rappel, la décision d'octroi des grades ES1/ICS3A est un acte managérial, reconnaissant :

- un fort niveau de performance et de compétence, reconnu et démontré sur le poste actuel et les précédents ;
- une prise d'initiatives ou une force de proposition pour améliorer son domaine d'activité ; le tout de manière durable ;
- une capacité d'adaptation aux évolutions et à l'accompagnement des évolutions de l'entreprise.

Elle nécessite de disposer d'une expérience professionnelle significative.

Le collaborateur en bénéficiant doit disposer d'une grande autonomie dans son travail et l'octroi de cette mesure s'accompagne d'un passage au forfait jour annuel.

7 PERSONNELS DETACHES SYNDICAUX A TITRE PERMANENT

Les personnels détachés syndicaux à titre permanent ne font pas l'objet d'un entretien d'appréciation annuel. Toutefois, ils sont bénéficiaires des mesures d'augmentation salariale de leur catégorie à hauteur de l'enveloppe globale nationale en niveau de salaire moyen définit dans la décision unilatérale, c'est-à-dire 0,90 % (dont 0,30 % d'augmentation générale) pour la classe III et 1,30 % pour le Groupe A.

8 COMPLEMENT DE REMUNERATION

Le complément de rémunération créé par l'accord social du 5 février 2015 est augmenté de 0,90 % au 1^{er} juillet 2020 et ses montants s'établissent comme suit à cette date :

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1er juillet 2020 en €*	Salariés		Fonctionnaires	
		part mensuelle*	part biannuelle*	part mensuelle*	part biannuelle*
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	165,37		104,21	367
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	

*Les valeurs sont exprimées en euros avec deux chiffres après la virgule

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

9 ABSENCES LIEES A LA PARENTALITE – CLASSE III ET GROUPE A

En application de l'accord égalité professionnelle, il est rappelé que les personnels relevant d'une augmentation individuelle de salaire liée à la performance et de retour d'un congé lié à la parentalité (congé maternité, congé d'adoption, congé parental) bénéficieront, lors de la revalorisation annuelle qui suit leur retour, d'une augmentation correspondant au moins à l'enveloppe nationale des mesures d'augmentation attribuée pour les personnels de leur niveau. Cette augmentation comprendra également l'augmentation générale pour la classe III.

En application de la Loi du 5 septembre 2018 « Construire son avenir professionnel », les salariés étant en congé maternité ou d'adoption pendant la période de campagne 2020 devront bénéficier d'une augmentation au moins égale à l'enveloppe globale nationale de leur catégorie.

Les enveloppes sont :

- 0,90 % pour la classe III (dont 0,30 % d'augmentation générale) ;
- 1,30 % pour le groupe A.



10 EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle conclu le 25 juillet 2019, un budget spécifique de 300 000 € est consacré à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Deux mesures égalité seront mises en œuvre sous la responsabilité de la DRH du Groupe :

- une mesure individuelle égalité salariale,
- une mesure individuelle majorée.

Ces mesures ont vocation à compléter (mais sans s'y substituer) les mesures individuelles d'augmentation. Elles s'appliquent donc aux personnels relevant de tels dispositifs :

- les personnels salariés des niveaux III.1 à III.3 ;
- les salariés de la catégorie Ingénieurs et Cadres Supérieurs Groupe A ;
- les fonctionnaires Cadres Supérieurs du Groupe A.

10.1 LA MESURE INDIVIDUELLE EGALITE SALARIALE

Cette mesure concernera les personnels féminins, de la classe III et du groupe A, dont la rémunération fixe est en décalage défavorable par rapport aux pratiques internes, pour un budget de 240 000 €.

Cette mesure sera attribuée au niveau national sur la base des demandes exprimées par les branches et répondant aux critères mentionnés. Elle sera mise en œuvre sur la base de la rémunération fixe (Salaire Annuel de Base pour les salariés ou Traitement Indiciaire Brut + Complément Poste + indemnité dégressive de CSG + indemnité compensatrice de hausse de CSG pour les fonctionnaires Groupe A) détenue au 1^{er} avril 2020 et avec effet au 1^{er} juillet 2020, avec une mise en œuvre sur la paie de septembre.

10.2 LA MESURE INDIVIDUELLE MAJOREE

Cette mesure concernera les 50 personnes issues de l'étude de rémunération des mesures individuelles dont la rémunération est le plus en décalage. Ces personnes se verront garantir un complément d'augmentation d'un montant de 3 %. Le budget consacré à cette mesure est de 60 000 €.



11 LA PRIME ULTRA-MARINE

Le montant annuel de la Prime Ultra-Marine est augmenté de 0,90 %. En conséquence, son montant est porté à 3 431,07 € en montant annuel, pour un salarié à temps plein, à compter du 1^{er} juillet 2020.

12 TITRES RESTAURANTS

. La valeur faciale du titre restaurant est augmentée au 1^{er} juillet 2020.

- 8 € pour les salariés rémunérés à un salaire brut annuel inférieur ou égal à 20 131,16 € (indice brut 393 pour les fonctionnaires). La participation employeur est fixée à 60 % de la valeur faciale du titre.
- 7 € pour les salariés rémunérés à un salaire brut annuel supérieur à 20 131,16 € (indice brut 393 pour les fonctionnaires) et inférieur ou égal à 21 536,97 € (indice 434 pour les fonctionnaires). La participation employeur est fixée à 50 % de la valeur faciale du titre.
- 6,50 € pour les salariés rémunérés à un salaire brut annuel supérieur à 21 536,97 € (indice brut 434 pour les fonctionnaires). La participation employeur est fixée à 50 % de la valeur faciale du titre

13 ENVELOPPE D'AIDES PECUNIAIRES

Une enveloppe de 800 000 € sera allouée en 2020 à des mesures financières urgentes à destination de postiers en situation de famille monoparentale. Cette enveloppe viendra en complément du budget consacré aux aides pécuniaires du COGAS.

Un bilan des aides attribuées sera présenté au niveau national par la Direction Nationale des Activités Sociales aux organisations signataires de l'accord.

14 DISPOSITIONS PARTICULIERES

Les dispositions prévues à l'article 10 de l'Accord Salarial 2018 du 19 mars 2018 sont reconduites jusqu'au 31 décembre 2020.



15 LE ROLE DES ACTEURS DE LA FILIERE RH ET MANAGERIAL

Les rôles attendus de chacun pendant la campagne d'augmentation sont précisés ci-après :

15.1 FILIERE RH

La filière RH doit intervenir auprès de la ligne managériale, y compris lors de la décision finale, pour vérifier le respect de la mise en œuvre des principes et modalités du présent document.

Il est attendu qu'elle exprime son point de vue et propose un débat sur la qualité des propositions managériales au regard des résultats des travaux sur les campagnes de revue de personnel et de performance de son entité.

Elle pilote le planning global de la campagne d'attribution et garantit le respect du budget global attribué sur son périmètre d'intervention.

15.2 FILIERE MANAGERIALE

Les managers doivent respecter le montant global du budget qui leur est attribué.

Ils attribuent un montant individuel en rapport avec le niveau de performance et de développement des compétences.

Ils garantissent le respect de la mise en œuvre des principes et modalités de chaque élément de rémunération.

Chaque manager devra expliquer personnellement à chacun de ses collaborateurs les raisons ayant conduit à attribuer le montant d'augmentation.

Le formalisme de l'entretien est laissé libre mais l'entretien doit impérativement avoir lieu et chaque collaborateur doit disposer des explications nécessaires.

Ce point fera l'objet d'un rappel aux managers lors de la campagne.