

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

