

Accord salarial

Relatif aux mesures salariales de l'année 2022

Entre la direction générale de La Poste, représentée par Valérie Decaux, directrice générale adjointe, directrice des ressources humaines du Groupe,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord,

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord est établi conformément aux dispositions des articles L 2232-11 et suivants du Code du Travail.

Il ne concerne pas les médecins du travail dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1er janvier au 31 décembre 2022 sont établis en conformité avec la convention interentreprises de médecine du travail.

Le présent accord comporte 15 articles permettant de traiter les dispositions générales et spécifiques applicables à l'ensemble des personnels concernés, selon les critères précisés ci-dessous.

Article 2. Mesures d'augmentation des personnels des classes I et II

2.1 Salaires de base des salariés des niveaux I.2 à II.3

Au 1^{er} avril 2022 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 2,00 %. La valeur du point de coefficient est ainsi portée à 50,79 € au 1^{er} avril 2022.

2.2 Grille de point au 1^{er} avril 2022

Au 1^{er} avril 2022, les salariés relevant des échelons à un, trois et six ans du niveau I.2 et ceux relevant des deux premiers échelons du niveau I.3 bénéficient des coefficients suivants :

	embauche	1 an	3 ans	6 ans
I.2		386,97	387,56	388,15
I.3	386,97	387,56		

2.3 Complément de rémunération

Le complément de rémunération créé par l'accord social du 5 février 2015 est augmenté de 2,50 % au 1^{er} juillet 2022 et ses montants s'établissent comme suit à cette date :

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1 ^{er} juillet 2021 en €	Valeur Annuelle Brute au 1 ^{er} juillet 2022 en €	Salariés		Fonctionnaires	
			part mensuelle	part biannuelle	part mensuelle	part biannuelle
I-2	1 724,03	1 767,13	86,09	367	86,09	367
I-3	1 811,29	1 856,57	93,55	367	93,55	367
II-1	1 801,17	1 846,20	92,68	367	92,68	367
II-2	1 988,43	2 038,14	169,85		108,68	367
II-3	2 120,39	2 173,40	181,12		181,12	

Les valeurs sont exprimées avec deux chiffres après la virgule

La mesure s'appliquera également aux personnels fonctionnaires des classes I et II.

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

Article 3. Mesures salariales des personnels salariés des niveaux III.1 à III.3

Les salariés des niveaux III.1 à III.3 dans le régime de la Convention Commune, peuvent bénéficier de mesures d'augmentation. Ces augmentations prendront effet au 1^{er} avril 2022 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.

3.1 Mesure d'augmentation générale des personnels salariés des niveaux III.1 à III.3

Les salariés des niveaux III.1 à III.3 dans le régime de la Convention Commune, bénéficient au 1^{er} avril 2022 d'une augmentation générale de 1,30 % du salaire de base annuel.

3.2 Mesure d'augmentation individuelle des personnels salariés des niveaux III.1 à III.3

Ces personnels peuvent bénéficier d'une augmentation individuelle, dans le cadre d'une enveloppe de 1,20 % en niveau du salaire moyen des salariés III.1 à III.3. L'augmentation attribuée sera appliquée au salaire de base annuel à effet du 1er avril 2022 et s'applique aux personnels présents à la date d'effet.

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).

3.3 Complément de rémunération

Le complément de rémunération créé par l'accord social du 5 février 2015 est augmenté de 2,50 % au 1^{er} juillet 2022 et ses montants s'établissent comme suit à cette date :

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1er juillet 2021 en €	Valeur Annuelle Brute au 1er juillet 2022 en €	Salariés	Fonctionnaires
			part mensuelle	part mensuelle
III-1	2 313,06	2 370,89	197,57	197,57
III-2	2 345,37	2 404,00	200,33	200,33
III-3	2 502,86	2 565,43	213,79	213,79

Les valeurs sont exprimées avec deux chiffres après la virgule

La mesure s'appliquera également aux personnels fonctionnaires de la classe III.

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

Article 4. Mesures salariales des personnels du groupe A

Ces mesures concernent les personnels salariés de la catégorie Cadres Supérieurs groupe A de la convention commune. La Poste étendra leur application aux personnels fonctionnaires Cadres Supérieurs du groupe A.

Les mesures s'appliquent, pour les personnels salariés sur le salaire brut annuel, et pour les personnels 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. Les mêmes éléments sont pris en compte pour le calcul du salaire moyen basant l'enveloppe.

Une enveloppe d'augmentations individuelles de 2,50 % en niveau du salaire moyen des Cadres Supérieurs de niveau groupe A sera consacrée à une mesure d'augmentation individuelle de la rémunération fixe de ces personnels.

L'augmentation attribuée sera appliquée à effet du 1er avril 2022, et sera appliquée aux personnels présents à la date d'effet.

Les parties signataires s'entendent pour que les mesures salariales décidées soient en adéquation avec le niveau d'appréciation et représentent un minimum de 1 % pour les personnels appréciés 1 ou 2 au titre de l'année 2021. Ce point fera l'objet d'une information spécifique lors de la campagne salariale.

Cette enveloppe d'augmentations individuelles est augmentée de 0,50 % en niveau du salaire moyen des Cadres Supérieurs de niveau groupe A, dans le cadre des mesures de promotion et gestion de carrière, afin de valoriser les niveaux de performance s'inscrivant dans la durée.

Pour les Directeurs d'Etablissement opérationnels de la branche BSCC¹ de groupe A et les Directeurs de Secteurs de la branche BGNP Réseau, de groupe A et afin d'accompagner les évolutions de carrière spécifiques de ces fonctions, l'enveloppe d'augmentations individuelles est également augmentée à hauteur de 0,50 % en niveau du salaire moyen des personnels occupant ces fonctions.

Article 5. Mesures salariales des personnels du groupe B

Ces mesures concernent les personnels salariés Cadres Stratégiques du groupe B. La Poste étendra leur application aux personnels fonctionnaires du groupe B.

Les mesures s'appliquent, pour les personnels salariés sur le salaire brut annuel, et pour les personnels 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. Les mêmes éléments sont pris en compte pour le calcul du salaire moyen basant l'enveloppe.

Une enveloppe d'augmentations individuelles de 2,50 % en niveau du salaire moyen des Cadres Stratégiques de niveau groupe B, sera consacrée au niveau national à une mesure d'augmentation individuelle de la rémunération fixe de ces personnels.

L'augmentation attribuée sera appliquée à effet du 1^{er} avril 2022, et sera appliquée aux personnels présents à la date d'effet.

Cette enveloppe d'augmentations individuelles est augmentée à hauteur de 0,50 % en niveau du salaire moyen Cadres Stratégiques du groupe B, dans le cadre des mesures de promotion et gestion de carrière, afin de valoriser les niveaux de performance s'inscrivant dans la durée.

¹ Directeur de PDC, de PPDC, de centre de livraison, de PFC, de PIC

Pour les Directeurs d'Etablissement opérationnels de la branche BSCC² de groupe B et les Directeurs de Secteurs de la branche BGN Réseau, de groupe B et afin d'accompagner les évolutions de carrière spécifiques de ces fonctions, l'enveloppe d'augmentations individuelles est également augmentée à hauteur de 0,50 % en niveau du salaire moyen des personnels occupant ces fonctions.

Article 6. Absences liées à la parentalité

Les salariés en congé maternité ou d'adoption après la campagne 2021 et pendant la période de campagne 2022 devront bénéficier dans le cadre de cette campagne d'une augmentation au moins égale à l'enveloppe nationale d'augmentation attribuée à leur niveau.

Article 7. Information sur les mesures individuelles

Chaque manager devra expliquer personnellement, lors d'un échange, à chacun de ses collaborateurs, les mesures de rémunération fixe et variable le concernant.

En cas d'éloignement géographique ou selon le protocole sanitaire éventuellement en place, l'échange pourra être téléphonique.

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

Article 8. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle conclu le 25 juillet 2019, un budget spécifique de 200 000 € est consacré à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce budget est porté à 400 000 € dans le cadre du présent accord.

Cette mesure a vocation à compléter les mesures individuelles d'augmentation. Elle s'applique 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 du Groupe A ;
- les fonctionnaires Cadres Supérieurs du Groupe A.

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.

Elle 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 2022. Elle sera mise en œuvre en octobre 2022, avec un effet au 1^{er} juillet 2022.

² Directeur de PDC, de PPDC, de centre de livraison, de PFC, de PIC

Article 9. La Prime Ultra-Marine

Le montant annuel de la Prime Ultra-Marine est augmenté de 2,50%. En conséquence, son montant est porté à 3 523,88 € en montant annuel brut, pour un salarié à temps plein, à compter du 1^{er} juillet 2022.

Article 10. Enveloppe d'aides pécuniaires

Une enveloppe de 800 000 € sera allouée en 2022 à des mesures financières urgentes à destination de postiers en situation de famille monoparentale. Cette enveloppe est maintenue 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.

Article 11. Revalorisation du barème des indemnités kilométriques

Le barème des indemnités kilométriques des véhicules thermiques à quatre roues est revalorisé de 2 centimes par kilomètre et s'établit comme suit à compter du 1^{er} avril 2022 :

Puissance fiscale du véhicule	Montant du remboursement (€ / Km)
Puissance < ou = à 5 CV	0,34 €
Puissance de 6 ou 7 CV	0,37 €
Puissance > ou = à 8 CV	0,39 €

Article 12. Revalorisation du barème de l'indemnité transport véhicule personnel

Le barème de l'indemnité pour l'utilisation du véhicule personnel pour se rendre sur le lieu de travail est revalorisé.

Les montants annuels à compter du 1^{er} avril 2022 sont les suivants :

- 110 € par an pour une distance aller ou une distance retour supérieure à 20 km et jusqu'à 25 km
- 140 € par an pour une distance aller ou une distance retour supérieure à 25 km et jusqu'à 30 km
- 165 € par an pour une distance aller ou une distance retour supérieure à 30 km

Article 13. Commission de suivi de l'accord et commission spécifique

Une commission de suivi sera réalisée avec les signataires du présent accord au quatrième trimestre 2022.

Cette commission de suivi permettra de faire le bilan de l'exécution de l'accord. Elle permettra en particulier de réaliser une analyse de la mise en œuvre qualitative des augmentations individuelles.

Les parties signataires conviennent que l'évolution de la situation économique générale fera l'objet d'un examen attentif tout au long de la durée de l'accord. En cas d'évolutions majeures, une commission de suivi spécifique sera réunie à la demande d'une partie signataire à compter du second semestre 2022.

Article 14. Durée de l'accord

Les parties conviennent que cet accord, qui est un accord à durée déterminée, cessera de produire ses effets à compter du 31 décembre 2022.

Article 15. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Par ailleurs, il sera procédé à son dépôt par télé procédure via « TéléAccords ».

Le présent accord a été établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaire.

Paris, le XX XXXX 2022

Pour La Poste

La directrice générale adjointe,
directrice des ressources humaines du Groupe La Poste

Valérie DECAUX

Pour les organisations syndicales

Fédération nationale des salariés du
secteur des Activités Postales et de
Télécommunications
(FAPT-CGT)

Fédération Communication, Conseil,
Culture CFDT (F3C- CFDT)

Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et Démocratiques
(SUD)

Fédération syndicaliste Force Ouvrière de
la Communication Postes et
Télécommunications (FO-COM)

Osons l'avenir
CGC Groupe La Poste / Fédération CFTC des
Postes et des Télécommunications

Fédération UNSA-Postes