Fédération Syndicaliste FORCE OUVRIÈRE de la Communication
60 rue Vergniaud • 75640 Paris CEDEX 13 • www.focom-laposte.fr • sec.poste@fo-com.com

LA POSTE

MARS 2018 • CODES A, C & P

NÉGOCIATIONS SALARIALES 2018

FO signe l'accord : l'intérêt des postiers avant tout !

Vous le savez, la signature de FO n'est jamais acquise d'avance et nous, nous le prouvons. Cette année, FO a signé l'accord NAO. La raison : ne pas priver les postiers de mesures âprement négociées, et notamment la compensation de la journée de carence pour les fonctionnaires. Cependant, plusieurs niveaux de revalorisation restent insuffisants à nos yeux et certaines mesures méritent quelques éclaircissements
FO vous aide à les décrypter.

■ SALARIÉS CLASSE I ET II

Ce qui a été obtenu :
Une augmentation de la valeur du point de 0,75 % au 1er avril et une mesure de gain annuel garanti de 220 € versée sous forme de prime en septembre, soit au total +1,53 % hors mesures spécifiques et promotions.

Ce qu'il faut également savoir :
Les 220 € seront minorés de l'augmentation de la valeur du point et du complément de rémunération. Par contre, le changement d'échelon sera neutralisé.

Notre avis sur la question :
Pour FO, la défense du pouvoir d'achat passe par la revalorisation des salaires et non par des primes. Nous pensons que l'inflation est sous estimée par la direction et que l'enveloppe globale est insuffisante compte tenu du niveau des salaires des classes I et II. Cependant, nous nous sommes battus pour faire évoluer des propositions initiales de 0,55 % pour la valeur du point et de 190 € avec changement d'échelon non neutralisé pour la prime.

■ SALARIÉS CLASSE III

Ce qui a été obtenu :
Une augmentation de +1,45 % au 1er avril : 0,30 % d'augmentation générale (garantie) + 0,15 % de mesure « 1ers salaires » + 1 % de revalorisation individuelle.
À cela s'ajoute une majoration de l'enveloppe globale de part variable de l'équivalent de 150 € par personne, dont 45 € garantis individuellement au titre de la part collective.

Ce qu'il faut également savoir :
➢ La mesure 1ers salaires s'applique comme suit :
Augmentation de 1,6 % supplémentaire pour les salaires de base annuels inférieurs à 21 200 € bruts pour les III.1, 22 000 € pour les III.2, 25 000 € pour les III.3 (hors appréciation « D »).
➢ L'augmentation de 150 € de la part variable cible est une mesure collective qui abonde l'enveloppe allouée au N +1. Elle garantit une augmentation minimum de 45 € (part collective). Elle sera maintenue les prochaines années.

Notre avis sur la question :
En 2017, FO a été la seule organisation syndicale à se battre pour le retour à une augmentation minimum pour tous (l'augmentation générale de 0,30 %).
Cette année, FO a été dès le départ la seule à alerter sur les conditions de mise en œuvre des 150 € de part variable supplémentaire.
En effet, le contexte 2018 de déploiement de projets dans presque tous les métiers (SLD, MC2, Ensemble vers le monde des services...) va rendre encore plus opaques les modalités d'attribution des parts variables.
Nous avons ainsi obtenu l'affectation de 45 € sur les 150 € au titre de la part collective. Votre N +1 doit

également vous communiquer systématiquement le montant de votre part variable cible.

■ INGÉNIEURS ET CADRES SUPÉRIEURS GROUPE A

Ce qui a été obtenu :

➢ Une enveloppe globale de 1,75 % au 1er avril qui se décompose de la façon suivante : 1 % de revalorisation individuelle + 0,15 % mesure 1ers salaires + 0,60 % de « mesures spécifiques ».

➢ Les mesures salariales, l'emploi repère et le positionnement de la rémunération à l'intérieur de celui-ci doivent être communiqués personnellement par le manager.

Ce qu'il faut également savoir :

➢ Pas de minimum garanti donc..., sauf à gagner moins de 37 500 €.

➢ La mesure 1ers salaires s'applique pour un salaire annuel de base brut < 37 500 € et hors appréciation « *insuffisant* ». Elle garantit une augmentation minimum de 1,8 % et elle est cumulable avec les autres.

➢ Les 0,60 % valorisent à la fois la performance, le développement professionnel ou l'accès au IV-3. Elle ne peut être inférieure à 2 %, et à 5 % pour le IV-3.

Notre avis sur la question :

➢ ***Plus on monte en grade, moins il y a de règles claires d'attribution... et encore, on ne parle pas du groupe B, toujours pas intégré aux discussions malgré nos demandes répétées.***

➢ ***L'entretien managérial est indispensable, a fortiori dans le contexte de changement permanent que connaissent les cadres supérieurs.***

➢ ***Pour nous, il faut une enveloppe spécifique IV-3 pour éviter le mélange des genres.***

LES MESURES SPÉCIFIQUES

■ MESURE « HEURE DE NUIT »

Ce qui a été obtenu :

L'indemnité horaire passe à 1,55 €/h entre 21 heures et minuit (+ 0,05 €).

La majoration entre minuit et 6 heures passe à 0,75 €/h (+ 0,25 €) si la prise de service est faite entre 21 h 30 et 4 heures.

Ce qu'il faut également savoir :

Cette mesure, qui répond à une revendication ancienne de FO, n'est appliquée qu'en cas de signature de l'accord avec une représentativité > 30 %.

Notre avis sur la question :

Même si nous sommes encore en deçà de nos revendications, il s'agit d'une avancée réelle. Ne pas priver les 10 000 bénéficiaires potentiels de cette mesure, dont 9 500 sont classe I et II, a clairement pesé dans notre décision de parapher le texte.

■ MESURE DE COMPENSATION DU JOUR DE CARENCE POUR LES FONCTIONNAIRES

Ce qui a été obtenu :

Chaque jour de carence sera compensé, en 2018, par une indemnité qui permettra le maintien de la rémunération nette. Un bilan sera fait en fin d'année.

Ce qu'il faut également savoir :

Cette mesure, qui répond à une revendication de FO, n'est appliquée qu'en cas de signature de l'accord.

Notre avis sur la question :

Il s'agit d'une revendication forte de FO, mais nous aurions préféré qu'elle fasse l'objet d'une négociation spécifique. Cependant, notre priorité est claire, c'est la défense du pouvoir d'achat de tous les postiers.

■ ENVELOPPE ÉGALITÉ SALARIALE CLASSE III ET GPE A

Elle passe à 300 000 €, dont un rattrapage de +3 % pour les 50 cas les plus en décalage. Elle est à effet au 1er juillet avec mise en paiement en septembre.

■ REVALORISATION DES PRIMES

Prime ultramarine : +1 % ; complément de rémunération : +1 % ; complément pour charge de famille : +1 %

■ MESURE AIDES URGENTES AUX FAMILLES MONOPARENTALES

600 000€ viennent compléter le budget alloué au COGAS.

Le texte de l'accord et l'avenant rappelant les salaires garantis en fonction de l'ancienneté et les minimums conventionnels sont disponibles à l'adresse suivante :

http://www.focom-laposte.fr/generaux/