



Avril 2024

FO COM \ LA POSTE  
CHRONOPOST



# NAO 2024

## UNE CRUELLE DÉSILLUSION...

En 2023, certaines organisations syndicales ont accepté une augmentation salariale bien en deçà de l'inflation, donnant ainsi à la direction la liberté de reproduire cette démarche en 2024. FO avait prévenu que cela créerait un précédent préjudiciable pour les salariés.

### Dans la vie quotidienne de chaque salarié...

La hausse significative des prix de l'énergie, particulièrement de l'électricité, et du gaz. En outre, les prix des carburants, des produits alimentaires, des loyers, des transports, ainsi que les frais de santé ont également augmenté, **mettant ainsi une pression sur les dépenses des ménages.**

Les NAO ont pour objectif principal d'ajuster les salaires en fonction de l'inflation et de répondre aux besoins des salariés afin de garantir une rémunération juste et équitable, surtout lorsque l'entreprise enregistre des bénéfices.

Les 4 réunions de négociations pour les NAO n'ont pas abouti à un accord sur les niveaux d'augmentation générale entre FO et la direction. La revalorisation salariale des minimas de branche conventionnelle a eu un impact significatif sur les discussions. FO estime que la direction excluant environ 2500 salariés de l'augmentation annuelle aurait dû aligner les salariés bénéficiaires au moins sur l'inflation (+3,2%), étant donné que les résultats de l'entreprise pour l'année 2023 se sont élevés à 83 millions d'euros. La direction avait déjà préparé le terrain avec des communications laissant planer l'inquiétude dans un contexte économique difficile.

**FO ne peut pas accepter de négliger près de la moitié des salariés en acceptant une AG inférieure à l'inflation.**

**Une fois de plus, FO prend ses responsabilités et ne signera pas l'accord NAO pour l'année 2024, restant ainsi cohérent avec ses revendications.**

La direction propose sans laisser de la place à la négociation une augmentation générale de seulement 2% avec effet au 1<sup>er</sup> juillet **SANS RÉTROACTIVITÉ**. De plus, il est important de souligner qu'il est erroné de laisser croire aux salariés que l'absence de signature d'une majorité des syndicats aurait signifié l'absence d'une augmentation générale, ainsi que des mesures annexes.

Nous tenons également à rappeler que la direction ne nous a pas entendus concernant la revalorisation de la prime trimestrielle pour **les assistant(e)s, les trieurs, les chauffeurs, ainsi que les salariés du siège, qui sont tout simplement exclus.**

Bien que l'implication de FO autour de la table des négociations ait permis quelques avancées, cela n'a pas été suffisant pour notre signature.



# POURQUOI FO REFUSE DE SIGNER LES NAO 2024?

PROPOSITIONS FO	PROPOSITIONS DE LA DIRECTION	POINTS DE DÉSACCORD
Augmentation Générale de 4,5% (minimum de 85€)	Augmentation générale de 2% pour les salariés dont le niveau de salaire brut annuel de base est inférieur ou égal à 70 000€ bruts, avec effet au 1 <sup>er</sup> juillet 2024 et non rétroactif. À titre exceptionnel, la direction a souhaité maintenir la règle dans le cadre de cette NAO pour les femmes éligibles des catégories Ouvriers et Employées soient majorés de 20% (l'augmentation générale sera de 2,4%). Cette mesure prendra effet au 1 <sup>er</sup> juillet 2024.	La proposition de la direction, en deçà de l'inflation de février 2024 à l'ouverture des NAO (3,2%), ainsi que la date d'application de toutes les dispositions fixée au 1 <sup>er</sup> juillet 2024, sans rétroactivité.
Une augmentation générale pour toutes et tous	Sont exclus de l'augmentation générale environ 2 500 salariés sur 5 635, ayant bénéficié d'une revalorisation des minimas conventionnels négociés par la branche et/ou d'une promotion depuis le 1 <sup>er</sup> mai 2023. Une enveloppe individuelle de 300 000€ bruts sera allouée à tous les salariés couverts par le champ d'application de l'accord. Ces augmentations seront accordées sur décision managériale, avec validation de la direction des Ressources Humaines.	La direction devait prendre cela en compte afin de proposer au minimum une augmentation correspondant à l'inflation pour les salariés bénéficiaires de l'AG. Cependant, la direction a choisi de ne pas suivre cette voie. Aucun détail n'a été fourni sur le mode d'attribution de l'augmentation individuelle, laissant ainsi libre interprétation quant à l'obtention d'une augmentation individuelle.
Revalorisation de 50€ (part individuelle) sur la prime trimestrielle pour tous les salariés éligibles:  ▶ Sièges ▶ Service client ▶ Opérations	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Prime répartie sur le collectif et l'individuel pour: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les RSA (366 RSA) → 40€ bruts</li> <li>• Les EQS (455 EQS) → 30€ bruts</li> <li>• Les assistant(es) DRO (7 personnes) → 130€ bruts</li> <li>• Toutes les catégories du Service Client → 25€ bruts</li> </ul> </li> <li>▶ Prime présentéisme revalorisée automatiquement par la revalorisation des 25€ bruts</li> <li>▶ Prime chauffeur 7,23€ bruts pour le trimestre soit un passage de 151,79€ bruts à 159,02€ bruts (rattrapage dû à l'augmentation du SMIC)</li> <li>▶ Prime sujétion salariés sureté 45,10€ bruts.</li> </ul>	<p><b>LES SALARIÉS DU SIÈGE, LES ASSISTANT(E)S, LES TRIEURS ET LES CHAUFFEURS SONT LES GRANDS OUBLIÉS.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Revalorisation de la prime insuffisante pour les services clients.</li> <li>▶ La direction a refusé d'indexer la prime chauffeur à la catégorie de la classe C des minimas conventionnels négocié par la branche qui aurait pour effet une revalorisation de 17,88€ bruts pour le trimestre soit un passage à 169,67€ bruts.</li> </ul>
Reconnaissance des postes Tous les agents de maîtrise (opération, SC, siège, sauf RDI)  Création des niveaux de compétences: ▶ Confirmés → classe D, coefficient de 165 à 200 avec un salaire de base applicable à 2 326,62€ ▶ Expert → classe E, coefficient 225 avec un salaire de base applicable à 2 761,91€ ▶ Passage des RSA en agent de maîtrise ▶ Création du poste de RSA Support ▶ Généralisation du poste de gestionnaire ST à toutes les agences	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le niveau de salaire minimum de base applicable aux managers opérationnels et supports sera porté à 2 300€ bruts mensuels, incluant l'augmentation générale avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2024.</li> <li>▶ Une évaluation de salaire minimum de base applicable aux assistant(e)s sera porté à 2 200€ bruts mensuels (+/-28 personnes), incluant l'augmentation générale avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2024.</li> <li>▶ Une évaluation des fonctions de secrétaire d'agence (métropole et DOM) et des RSA exerçant dans les DOM (assessment RDI pour ces derniers) serait mise en place au cours de l'année 2024. Si les conditions de l'évaluation sont remplies: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les secrétaires d'agence bénéficieraient d'un éventuel positionnement sur la fonction d'Assistant(e) d'Agence.</li> <li>• Les RSA exerçant dans les DOM bénéficieraient d'un éventuel positionnement sur la fonction de RDI.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Cette mesure concerne peu de salariés (la direction n'a pas communiqué le nombre de personnes). Nous estimons que moins de 15% des managers seront concernés après l'augmentation générale de 2%.</li> <li>▶ Environ 70% des assistant(e)s ne seront pas concernés par cette mesure. De plus, pour certains, l'augmentation sera aléatoire, pouvant parfois être inférieure à 5€ bruts.</li> <li>▶ FO a proposé d'inclure tous les agents de maîtrise, y compris les assistant(e)s (hors RDI), sur le salaire de base de 2 300€ qui aurait permis de concerner plus de salariés. Cependant, la direction a refusé en continuant à marquer la différence entre les agents de maîtrise.</li> <li>▶ Pour ce qui concerne les évaluations, aucune garantie sur les résultats et aucune date précise sur le déroulé des évaluations.</li> </ul>

## Nous avons également proposé :

La mise en place d'une journée de télétravail par semaine pour tous les assistant(e)s agences et hubs, un jour de TT supplémentaire pour les salariés éligibles à partir de 55 ans.

Une prime PPV, une prime froid, une prime carburant de 100€ par trimestre et la mise à disposition de bornes électriques pour les salariés. L'augmentation de la prime repas et une revalorisation de la part de l'employeur de 1€ (de 8€ à 9€) ainsi que de laisser le choix aux salariés entre la prime repas ou les tickets restaurant (TR). Concernant la reconnaissance de l'ancienneté pour toutes les CSP, nous avons demandé : des jours supplémentaires au-delà de 20 ans, d'inclure des jours de congé d'ancienneté et une prime d'ancienneté pour les cadres, également d'inclure un palier de 35 ans à la médaille du travail avec un complément de prime de 300€.

**Conclusion, la direction n'a retenu aucune de ces propositions.**

Pour plus d'information, vous pouvez contacter vos représentants FO CHRONOPOST

**Christophe FARRUGIA**

DSC & Membre titulaire au CSE (Cgy)

Tél. 07 62 85 22 55

**Eric WITKOWSKI**

DSC Adjoint & Membre titulaire au CSE (Msy)

Tél. 06 98 82 63 54



www.focom-laposte.fr

**MOBILISÉS  
AVEC VOUS !**

POUR NOUS SUIVRE

