



## LE CC ENCHAÎNÉ

PUBLICATION À DESTINATION DES CHARGÉS DE CLIENTÈLE DU RÉSEAU • Numéro 23 • janvier 2026

### 2026 : DES NOUVEAUTÉS...

### ...Mais FO Com toujours présente

Ce début d'année est marqué par d'importantes nouveautés, concernant les entretiens d'appréciation, les modalités de promotion, la mise en place d'un portail PSY pour une meilleure prise en charge de la santé mentale.

Des accords importants ont ainsi été signés après négociations par FO Com l'année dernière pour protéger vos droits et défendre vos intérêts :

- Accord Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et Mixité des Métiers (GEPPMM)
- Accord Qualité de vie et Conditions de Travail (QVCT)
- Accord Handicap 2026/2027

- Accord Egalité Professionnelle entre les Postiers et les Postières 2025/2027

Également, depuis le 20 janvier, les négociations concernant les augmentations salariales ont débuté.

Vous pouvez compter sur notre organisation syndicale, qui grâce à votre soutien lors des dernières élections est représentative et peut donc négocier les accords nationaux avec La Poste, pour toujours avoir comme boussole vos revendications, qui deviennent les nôtres.

Dans ces temps incertains à tous les niveaux, nous sommes présents à vos côtés.

Vous trouverez dans cette parution des informations, des conseils et nos revendications.

## NAO 2026

### INFLATION, AUGMENTATIONS DE SALAIRE ET PRIMES

Nous avons effectué un comparatif, entre l'inflation calculée par l'INSEE entre les années 2020 et 2024 et les augmentations mises en place par l'entreprise sur ces mêmes années.

L'inflation, sur cette période atteint 14.2%. Les augmentations de salaire, en moyenne, s'élèvent à 12,4%. Le déficit s'élève à 1.8% pour être à l'équilibre.

Pour FO Com, cela signifie qu'il y a, sur cette période, une perte de pouvoir d'achat.

Et ces chiffres masquent de bien plus fortes disparités. En effet, **les primes et le commissionnement** attachés à un grand nombre de métiers n'ont pas été revalorisés sur ces 5 ans (perte de pouvoir d'achat de 14,2% sur ces items). Même si nous sommes partisans d'aug-

mentation de salaire, avant la mise en place de primes, lorsque ces dernières existent, il y a une absolue nécessité de les augmenter lors des négociations concernant les salaires.

Mais non, les primes restent, en grande majorité, stables ce qui, fatalement, accentue la baisse du pouvoir d'achat des postiers.

De plus, les « Groupe A » bien souvent ne bénéficient que d'augmentations individuelles. Certains ont donc des augmentations à 0 % ! ce qui est inadmissible pour notre organisation syndicale.

La première proposition de La Poste est de 0.7 % !

Cela promet des négociations âpres et intenses, car, pour FO Com, la proposition finale ne peut être inférieure à 3 % !

De plus, nous ne voulons pas non plus, de propositions seulement basées sur des augmentations individuelles, mais surtout des augmentations générales permettant à chacun de bénéficier d'un minimum d'augmentation.

Nous allons également exiger la remise à niveau des primes et commissionnement par rapport à l'inflation.

La Poste doit partager les valeurs créées par le travail des salariés, avec eux, c'est une urgence sociale que revendique FO Com !

## NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES DÉCLARATION PRÉALABLE FO COM - 20 JANVIER 2026

Comme chaque année, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires, FO Com porte les revendications des postiers, qu'ils soient cadres ou employés. Ces revendications sont, non seulement légitimes mais répondent également à une urgence économique.

Consciente du reste à charge que la Poste doit supporter dans le cadre du financement de ses missions de service public, FO Com maintient son action et renouvelle régulièrement ses interventions auprès de l'État pour qu'il compense, à l'euro près, le financement de ces missions. Pour rappel, la sous-compensation coûte un milliard par an à la Poste. Si cet état de fait est inadmissible, il ne doit pas, non plus, être prétexte à des NAO au rabais.

Les revendications portées par FO Com sont claires et totalement réalistes :

- Augmentation générale de 3%

permettant le rattrapage des dernières années. Aucune année blanche concernant les cadres ne peut être tolérée.

- 13<sup>ème</sup> mois. Comment un groupe comme la Poste peut-elle encore afficher un tel manque ?
- Augmentation de la prime ultra-marine dont la prime BINO. Rappelons que les prix en outremer sont de l'ordre de 42 % supérieurs à ceux de la métropole.
- Mesures spécifiques pour les familles monoparentales ou personnes seules.
- Revalorisation et l'élargissement des primes frontalières et de vie chère.
- Revalorisation des mesures annexes (aide aux transports, ITVP etc.).

De plus, FO Com exige l'ouverture d'une négociation spécifique sur la refonte et l'allongement des grilles ainsi qu'un point sur l'application de

la directive Européenne sur la transparence salariale.

Devant l'investissement et l'engagement des postiers, leur professionnalisme et leur adaptabilité permanente, la Poste ose, aujourd'hui, ouvrir ces NAO 2026 avec une proposition de 0,7%. Comment interpréter cette première proposition en dessous de l'inflation et alors que les salaires de beaucoup de postiers sont en dessous du salaire médian français ?

Pour FO Com, ces premières propositions sont indécentes et ne répondent en rien à l'investissement des salariés.

Mesdames, messieurs, il faut entendre et admettre qu'aujourd'hui, l'augmentation substantielle des salaires n'est plus un choix mais une urgence sociale.

## RAPPELS ET NOUVEAUTÉS CONCERNANT LES ENTRETIENS ANNUELS 2026

### RAPPELS

L'entretien d'appréciation et l'entretien de parcours professionnels vont se tenir du 08/01 au 31/03. Ils se déroulent indépendamment l'un de l'autre. Il y a donc 2 entretiens distincts.

4 niveaux sont disponibles, selon l'appréciation des performances :

- ▶ **E** : au-delà des exigences du poste
- ▶ **B** : bonne maîtrise du poste
- ▶ **A** : marge d'amélioration sur le poste
- ▶ **I** : insuffisant

Pour rappel, le manager s'appuie sur des faits concrets, précis et objectifs. Il prend en compte le contexte et les éléments exceptionnels ainsi que les éléments indiqués lors de la tenue d'un éventuel entretien intermédiaire.

Si vous êtes en prise de poste, les objectifs fixés doivent être adaptés pour être atteignables et réalistes.

# NOUVEAUTÉS

## L'ENTRETIEN D'APPRÉCIATION :

- ▶ Ajout d'un niveau de maîtrise global de toutes les compétences démontrées dans le poste (en vue d'aider à déterminer notamment l'augmentation individuelle postier). Après avoir évalué le niveau de maîtrise de chaque compétence sur le poste, votre manager synthétise l'ensemble pour réaliser l'évaluation de la maîtrise globale des compétences.
- ▶ Objectifs RSE : évolution des catégories du domaine extra financier (la satisfaction client, agilité, gestion des risques, conformité...).
- ▶ Identification possible des collaborateurs à promouvoir par Reconnaissance des Acquis Professionnels. (Voir notre article).

**L'entretien professionnel devient l'entretien de parcours professionnel** (suite à la loi ANI du 24/10/2025). 2 entretiens renforcés pour les salariés expérimentés (44/45 ans et 58/59 ans) : prévention d'usure professionnelle, adaptation ou aménagement des missions et du poste de travail, conditions du maintien dans l'emploi, possibilités d'aménagement de fin de carrière.

## IMPORTANT

La préparation de ces entretiens est évidemment primordiale. La signature de ces derniers est obligatoire, elle signifie simplement leur tenue. Des annotations sont possibles, surtout s'il y a un désaccord sur l'entretien d'appréciation. En cas de contestation, il est possible de tenir une commission de médiation : il faut en faire la demande via un représentant syndical (délégué syndical) à la DRH.

La tenue d'une CAP/CCP est aussi possible, soit suite à l'échec de la commission de médiation, soit directement après la tenue de l'entretien. Il faut faire les demandes dans les deux mois de la tenue de l'entretien.

Ces entretiens sont bien évidemment **un élément essentiel de votre future rémunération**, car ils peuvent influencer sur vos potentielles promotions et mobilités.

Dans tous les cas, si vous avez la moindre question, rapprochez-vous de nos militants locaux pour que ces derniers vous apportent les précisions nécessaires.

## PROMOTIONS, CHANGEMENT DE PROCESS

**En 2026, comment bénéficier d'une promotion par « Reconnaissance des Acquis Professionnels » initiée par mon manager lors de l'entretien d'appréciation ?**

### DEUX CAS POSSIBLES :

#### ✓ Pendant l'entretien d'appréciation

Je suis en poste dans une entité où mon manager a besoin de pourvoir ou de créer un poste dans cette même entité.

- Pendant l'entretien d'appréciation, il m'indique qu'il m'a identifié comme ayant la capacité d'évoluer à un niveau immédiatement supérieur dans le même métier et la même entité.

#### ✓ En cours d'année

Mon manager souhaite me faire évoluer sur une fonction éligible au dispositif de reconnaissance des acquis professionnels

- Il me reçoit et me propose de réaliser un entretien de promotion en complétant un formulaire de promotion et en évaluant la maîtrise de mes compétences sur le poste visé.

#### 1 - Si j'ai les compétences requises pour le nouveau poste

- Mon manager propose ma candidature pour examen en revue de personnel et pour décision finale au niveau de la DEX/DOCN.

#### 2 - La proposition de mon évolution avec promotion dans mon entité est acceptée

- Mon manager m'informe de la décision finale.
- Je reçois la notification de ma nomination et de ma promotion dans le même temps, avec la rémunération associée.

**Je peux bénéficier de cette promotion si j'occupe une fonction de grade 1.1 à 3.2.**

Mon manager me propose dans mon entité, un poste avec un niveau d'écart avec ma fonction actuelle et dans mon métier (la liste des fonctions dans le même métier figure dans les formulaires d'entretien d'appréciation et de promotion).

À ce jour, l'accord GEPPMM signé par FO a permis de « gommer » toutes les distorsions de poste, une énorme avancée obtenue. Concernant l'évolution des entretiens d'appréciation et l'obtention des promotions, rien n'a été partagé avec les organisations syndicales. Rien n'a donc pu être négocié. **Pour FO Com, il ne faut pas minimiser ces entretiens qui apportent de réelles opportunités en termes d'évolutions professionnelles et donc de promotions.** Pour plus d'informations, rapprochez-vous de nos militants.

### **En 2026, comment bénéficier d'une promotion au moment du recrutement interne ?**

- 1** - J'ai un an d'ancienneté et je souhaite évoluer sur une fonction de niveau supérieur  
(ex : 2.1 vers 2.2 ou 2.1 vers 3.2 ou vers groupe A)
  - Je définis mon projet professionnel
  - J'échange avec mon manager et le RRH de mon entité
  - Je me fais accompagner par le RRH ou par l'EMRG
- 2** - Une fois mon projet professionnel finalisé
  - Je regarde les offres de la bourse d'emploi et les conditions pour postuler (le niveau d'écart de grade avec la fonction est précisé)
  - Si je remplis les conditions, je postule
- 3** - Ma candidature est examinée par le recruteur qui vérifie que :
  - Ma candidature correspond aux exigences du métier visé
  - J'ai l'ancienneté requise pour avoir une promotion (1 an minimum dans l'entreprise) et l'ancienneté requise sur mon poste (respect du délai de séjour)
- 4** - Je suis présélectionné et j'ai 1 niveau d'écart
  - J'envoie un dossier de promotion au recruteur, composé de la grille d'évaluation de mes compétences sur la fonction visée et d'une copie de mon entretien d'appréciation
- 5** - Je suis présélectionné et j'ai deux niveaux d'écart et + ou je souhaite accéder au Groupe A
  - Je reçois un lien sur mon adresse mail professionnelle pour passer un test de promotion (mise en situation, évaluation de mon potentiel...)
- 6** - Si je réussis cette étape
  - - Je passe un entretien avec le manager recruteur et le RH
- 7** - J'ai réussi l'entretien et je suis retenu pour le poste
  - Je suis nommé et promu avec la rémunération associée à la date de prise de ma nouvelle fonction

#### **Je peux bénéficier de cette promotion si :**

- J'occupe une fonction de niveau 1.1 au groupe A inclus
- Je postule à une offre interne sur une fonction classe 1 à groupe B, ouverte aux candidats avec un grade inférieur à la fonction visée.

Tout comme le process précédent, les organisations syndicales n'ont pas eu d'information et n'ont pas pu non plus négocier.

Pour FO Com, cet entretien est important et doit être préparé. Même si nous trouvons que ce process est assez complexe, il pourra permettre cependant la valorisation de compétences pour passer un ou plusieurs grades. Rapprochez-vous de nos militants FO Com pour plus de renseignements.

# **DÉTERMINÉS**