

## POUVOIR D'ACHAT UNE PRESSION DE PLUS EN PLUS INSOUTENABLE

Les agents du Courrier font aujourd'hui face à une réalité de plus en plus préoccupante : un pouvoir d'achat en net recul et un reste à vivre qui s'amenuise dangereusement.

Les dépenses contraintes ne cessent d'augmenter, à commencer par le carburant. La crise au Proche-Orient a provoqué une flambée des prix, impactant directement les agents qui utilisent leur véhicule, que ce soit pour se rendre sur leur lieu de travail ou dans l'exercice de leurs missions. Cette hausse pèse lourdement sur des budgets déjà fragilisés.

Dans ce contexte, les résultats des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) envoient un signal particulièrement négatif. Avec une revalorisation limitée à 0,7% pour les Classes I et II, La Poste est très loin de

répondre aux attentes et aux besoins des postiers, en particulier les plus modestes. Cette augmentation apparaît non seulement insuffisante, mais aussi totalement déconnectée de la réalité de l'inflation.

À cela s'ajoute le refus de la direction de mettre en place une prime de partage de la valeur, pourtant revendiquée par FO Com, qui aurait permis d'apporter un soutien immédiat et concret aux agents.

Certes, une prime d'intéressement a été versée, rendue possible grâce à la signature de FO Com. Mais chacun peut le constater : cette somme, bien que bienvenue, risque d'être rapidement absorbée par la hausse continue des prix et par des augmentations salariales trop faibles.

Face à cette situation, FO Com le réaffirme avec détermination : il est urgent d'agir !

### FO COM REVENDIQUE :

- ➔ Une revalorisation significative des salaires, avec une attention particulière portée aux bas salaires, aujourd'hui les plus durement touchés ;
- ➔ La mise en place d'une prime spécifique liée à l'ITVP (indemnité transport véhicule personnel), afin de compenser réellement les frais engagés par les agents ;
- ➔ Des mesures concrètes et durables pour soutenir le pouvoir d'achat de l'ensemble des postiers.

Le constat est sans appel : les réponses apportées à ce jour ne sont pas à la hauteur des enjeux. Alors que le coût de la vie continue d'augmenter, les agents doivent composer avec des moyens insuffisants.

### SOMMAIRE

POUVOIR D'ACHAT : UNE PRESSION DE PLUS EN PLUS INSOUTENABLE

IP SUR VAE - QUAND L'ÉCONOMIE PRIME SUR LA SÉCURITÉ

ITVP ET FMD - MESURES RECONDUITES, REVENDICATIONS RENFORCÉES

ROP III.2 : QUAND LES RÈGLES DEVIENNENT OPTIONNELLES



## QUAND L'ÉCONOMIE PRIME SUR LA SÉCURITÉ



Les semaines passent et le constat reste inchangé : dans de nombreux établissements, les balances pourtant indispensables ne sont toujours pas disponibles. Sur le terrain, les remontées se multiplient et dressent un tableau préoccupant de la situation : chutes liées au transport des IP, dépôts relais devenus trop lourds à manipuler, matériel endommagé... Les exemples ne manquent pas. Partout, les agents alertent sur une dégradation concrète de leurs conditions de travail.

### **Une décision en contradiction avec les engagements passés**

La décision de La Poste d'imposer le transport des IP sur les vélos à assistance électrique (VAE) suscite une incompréhension légitime. En effet, l'accord de 2017 interdisait clairement cette pratique pour ce type de moyen de locomotion. Cette interdiction n'avait rien d'anodin : elle reposait sur un constat partagé, celui des risques importants que représente le transport de charges inadaptées sur VAE. Ce choix marquait une volonté de protéger la santé et la sécurité des agents. Aujourd'hui, le retour en arrière questionne.

### **Des justifications économiques qui interrogent !**

Face aux alertes répétées, la réponse avancée par La Poste repose essentiellement sur les difficultés économiques de la Branche Services Courrier-Colis.

Mais sur le terrain, cette explication peine à convaincre.

Car derrière cette logique, c'est bien une autre réalité qui se dessine : celle d'arbitrages où les contraintes budgétaires semblent primer sur les conditions de travail.

### **Des engagements non respectés**

Au-delà de la question du transport des IP, un autre point pose problème : l'absence de moyens concrets pour garantir le respect des règles.

La Poste s'est engagée, dans le cadre de l'accord en vigueur, à fournir aux agents des balances permettant de vérifier le poids des charges transportées et de respecter les limites autorisées pour les VAE.

Or, dans les faits, la majorité des services de distribution ne disposent toujours pas de ces équipements. Plus préoccupant encore, aucune communication claire n'a été faite sur cet enjeu pourtant central en matière de santé et de sécurité.

### **Une situation qui appelle des réponses rapides**

Pour FOCom, la situation actuelle n'est pas acceptable.

L'organisation syndicale rappelle que les accords signés doivent être appliqués dans leur intégralité. Ils ne peuvent être remis en cause au gré des contraintes du moment, au risque de fragiliser la confiance et de dégrader les conditions de travail.

Au-delà des textes, c'est bien la réalité quotidienne des agents qui est en jeu.

### **La santé des agents, une priorité non négociable**

FOCom réaffirme avec force un principe simple : la santé et la sécurité des agents ne peuvent en aucun cas devenir une variable d'ajustement. Il est donc indispensable que la BSCC prenne la mesure de la situation et mette en œuvre, sans délai, les engagements prévus dans l'accord courrier concernant notamment le transport des IP.

Parce que derrière chaque décision, il y a des femmes et des hommes au travail et que leur sécurité ne peut attendre.

Dans un contexte où les dépenses liées aux déplacements domicile-travail continuent de peser sur le budget des salariés, La Poste confirme le maintien de deux dispositifs majeurs : l'Indemnité Transport Véhicule Personnel (ITVP) et le Forfait Mobilité Durable (FMD).

### Une indemnité pour les trajets en véhicule personnel

L'ITVP, reconduite pour l'année 2026, s'adresse aux agents utilisant un véhicule motorisé et immatriculé pour se rendre au travail. Pour en bénéficier, une condition principale : résider à plus de 7 kilomètres de son lieu de travail.

Le montant de cette indemnité varie selon la distance parcourue (trajet aller) :

- 250 € par an pour une distance de 7 à 20 km
- 350 € entre 20 et 25 km
- 380 € entre 25 et 30 km
- 400 € au-delà de 30 km

Aujourd'hui, plus de 45 600 agents bénéficient de ce dispositif, qui constitue un soutien financier non négligeable face à la hausse des coûts liés à l'automobile.

### Le Forfait Mobilité Durable en progression

En parallèle, La Poste poursuit son engagement en faveur de mobilités plus écologiques avec le Forfait Mobilité Durable. Ce dispositif permet la prise en charge d'une partie des frais engagés par les agents utilisant des modes de transport alternatifs.

Sont concernés :

- le vélo, y compris à assistance électrique



- le covoiturage (conducteur ou passager)
- les transports publics (hors prise en charge employeur)
- les engins de déplacement personnel motorisés non thermiques
- l'autopartage avec des véhicules propres (électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène)

En 2026, ce sont **plus de 17 000 postiers** qui bénéficient de cette aide.

### Des démarches simplifiées

Les agents souhaitant profiter du FMD peuvent effectuer leur demande directement via l'espace « Mes démarches administratives RH ». Pour toute information complémentaire, les représentants syndicaux restent également disponibles.


### Un enjeu de pouvoir d'achat

Pour FO Com, ces dispositifs contribuent à atténuer l'impact des frais de transport sur le budget des agents, tout en accompagnant la transition vers des modes de déplacement plus durables. Cependant, leur maintien en 2026 est une étape et il est loin de répondre aux réalités vécues par les postiers. Hausse du carburant, inflation, contraintes de déplacement : les dépenses explosent, tandis que les aides, elles, stagnent.

Pour FO Com, le compte n'y est pas. Ces mesures doivent être revalorisées, élargies et adaptées aux conditions actuelles de travail et de vie. Nous en voulons plus et exigeons des aides à la hauteur des dépenses réelles.

FO Com déterminée à ne rien lâcher.

**ITVP ET FMD**  
**MESURES RECONDUITES, REVENDICATIONS RENFORCÉES**



## ROP III.2 : QUAND LES RÈGLES DEVIENNENT OPTIONNELLES

La question du passage des ROP III.1 en ROP III.2 illustre, une fois de plus, les difficultés rencontrées pour faire appliquer les accords signés à la BSCC.

Un sujet qui, au fil des situations remontées du terrain, soulève une interrogation de fond : s'agit-il d'une mauvaise interprétation ou d'une volonté de ne pas appliquer les règles ?

### Un accord pourtant sans ambiguïté

Le texte est clair : **au-delà de 12 agents à manager, le grade doit être celui de III.2.** Cette disposition, issue de l'accord, ne laisse place à aucune interprétation. Elle vise à reconnaître la réalité des responsabilités exercées par les encadrants de proximité.

Et pourtant, dans les faits, cette règle est régulièrement contournée.

### Des arguments qui ne tiennent pas

Pour justifier le non-respect de cette mesure, plusieurs arguments sont avancés localement. Exemple : le refus du passage en III.2 au motif que le manager ne superviserait pas 12 équivalents temps plein. Cet argument est infondé.

L'accord ne fait à aucun moment référence à une notion de quotité de travail, mais bien à un nombre d'agents, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel ne change rien. Deuxième exemple : le refus basé sur un prétendu manque de compétences pour accéder au grade III.2. Là encore, cet argument ne repose sur aucun fondement dans l'accord. Le texte

ne conditionne pas le passage en III.2 à un niveau de compétences, mais uniquement au nombre d'agents encadrés.

### Une pratique qui interroge

Face à la multiplication de ces situations, une question se pose légitimement :

quelle est la réelle volonté de La Poste d'appliquer les accords qu'elle signe ? Car à force de multiplier les interprétations ou les prétextes, c'est bien la crédibilité même du dialogue social qui est fragilisée.

### Des droits à faire valoir

Pour FO Com, tout ROP III.1 encadrant plus de 12 agents doit être positionné en III.2. Il ne s'agit ni d'une faveur, ni d'une négociation locale, mais de l'application d'un droit issu d'un accord national.

Les agents concernés sont invités à se rapprocher des représentants FO Com, qui interviendront en commission de suivi afin de faire respecter ces dispositions.

### Respecter les accords, une exigence

Au-delà de ce seul sujet, c'est bien une question de principe qui est posée. Un accord signé engage. Il ne peut être appliqué à la carte, ni adapté selon les contraintes locales. Car sans respect des règles, c'est l'ensemble de la politique contractuelle de la BSCC qui est fragilisée.

**FO COM EXIGE LE RESPECT STRICT DES ENGAGEMENTS PRIS**

**DÉTERMINÉS**