

Accord salarial

Relatif aux mesures salariales de l'année 2024

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 2024 sont établis en conformité avec la convention interentreprises de médecine du travail.

Le présent accord comporte 18 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 2024 les salariés relevant des niveaux I.2 à II.3 de la Convention Commune, bénéficient de plusieurs mesures :

2.1.1. Augmentation de la valeur du point

La valeur du point de coefficient est augmentée de 1 %. Sa valeur est ainsi portée à 53,63 €.

2.1.2. Ajout de points sur l'ensemble des niveaux de la grille

Sur l'ensemble des échelons de la grille salariale des salariés I et II, 8,96 points sont ajoutés, soit de 480,52 € pour tous les niveaux.

2.1.3. Ajout de points complémentaires sur certains niveaux de grille :

Un ajout de points complémentaire sur les premiers niveaux de grille est mis en œuvre. Les niveaux concernés et le nombre de points ajoutés sont les suivants :

01.04.2024	embauche	1 an	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans
I.2	-	0,56	1,12	1,40	1,39	1,22
I.3	0,56	1,12	1,40	0,79	-	-
II.1	6,15	1,13	-	-	-	-
II.2	7,62	-	-	-	-	-

2.2 Grille de points et salaires de base annuels au 1^{er} avril 2024

Après application des mesures détaillées au paragraphe 2.1, la grille est la suivante :

Grille en nombre de points (valeur du point : 53,63 €) :

01.04.2024	embauche	1 an	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans	24 ans	28 ans
I.2	408,27	408,83	409,39	409,95	410,51	411,07	416,62	423,49	429,43	433,73	437,95
I.3	408,83	409,39	409,95	410,51	418,29	425,00	431,71	438,52	440,17	444,57	448,90
II.1	414,42	414,98	427,41	432,50	440,86	442,19	448,79	455,40	462,51	467,12	471,64
II.2	417,22	428,93	441,49	446,81	454,80	461,41	468,01	474,72	481,72	486,54	491,25
II.3	421,91	439,79	462,91	473,12	482,62	492,13	500,14	508,15	515,15	520,31	525,36

Grille en salaires de base annuels (en équivalent temps plein) :

01.04.2024	embauche	1 an	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans	24 ans	28 ans
I.2	21 895,52	21 925,55	21 955,59	21 985,62	22 015,65	22 045,68	22 343,33	22 711,77	23 030,33	23 260,94	23 487,26
I.3	21 925,55	21 955,59	21 985,62	22 015,65	22 432,89	22 792,75	23 152,61	23 517,83	23 606,32	23 842,29	24 074,51
II.1	22 225,34	22 255,38	22 922,00	23 194,98	23 643,32	23 714,65	24 068,61	24 423,10	24 804,41	25 051,65	25 294,05
II.2	22 375,51	23 003,52	23 677,11	23 962,42	24 390,92	24 745,42	25 099,38	25 459,23	25 834,64	26 093,14	26 345,74
II.3	22 627,03	23 585,94	24 825,86	25 373,43	25 882,91	26 392,93	26 822,51	27 252,08	27 627,49	27 904,23	28 175,06

2.3 Complément de rémunération

Le complément de rémunération créé par l'accord social du 5 février 2015 est augmenté de 3,50 % au 1^{er} juillet 2024 et ses montants s'établissent comme suit à cette date :

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1 ^{er} juillet 2023 en €	Valeur Annuelle Brute au 1 ^{er} juillet 2024 en €	Gain annuel en €	Salariés		Fonctionnaires	
				part mensuelle	part biannuelle	part mensuelle	part biannuelle
I-2	1 856,42	1 921,39	64,97	98,95	367,00	98,95	367,00
I-3	1 950,37	2 018,63	68,26	107,05	367,00	107,05	367,00
II-1	1 939,48	2 007,36	67,88	106,11	367,00	106,11	367,00
II-2	2 141,11	2 216,05	74,94	184,67		123,50	367,00
II-3	2 283,21	2 363,12	79,91	196,93		196,93	

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 2024 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 2024 d'une augmentation générale de 1,50 % 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 2 % 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 1^{er} avril 2024 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 3,50 % au 1^{er} juillet 2024 et ses montants s'établissent comme suit à cette date :

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1 ^{er} juillet 2023 en €	Valeur Annuelle Brute au 1 ^{er} juillet 2024 en €	Gain annuel en €	Salariés		Fonctionnaires	
				part mensuelle	part biannuelle	part mensuelle	part biannuelle
III-1	2 490,68	2 577,85	87,17	214,82		214,82	
III-2	2 525,46	2 613,85	88,39	217,82		217,82	
III-3	2 695,05	2 789,38	94,33	232,45		232,45	

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

Les personnels salariés de la catégorie Cadres Supérieurs groupe A de la convention commune, peuvent bénéficier de mesures d'augmentation.

Ces mesures se composent :

- d'une mesure d'augmentation générale ;
- d'une mesure d'augmentation individuelle.

Les salariés de la catégorie Cadres Supérieurs groupe A de la convention commune, bénéficient au 1^{er} avril 2024 d'une augmentation générale de 1 %.

Une enveloppe d'augmentation 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.

La décision d'une augmentation individuelle 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).

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

Les mesures d'augmentations générales et individuelles 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 servant de base à l'enveloppe.

Les mesures attribuées seront appliquées à effet du 1^{er} avril 2024, et seront appliquées aux personnels présents à la date d'effet.

Article 5. Augmentation individuelle des personnels du groupe B

Une enveloppe d'augmentations de 3,50 % 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.

La décision d'une augmentation individuelle 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).

Cette mesure concerne les personnels salariés Cadres Stratégiques du groupe B. La Poste étendra son application aux personnels fonctionnaires du groupe B.

La mesure s'applique, 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 servant de base à l'enveloppe.

L'augmentation attribuée sera appliquée à effet du 1^{er} avril 2024.

Article 6. Mesures Promotion et Gestion de carrière

Une enveloppe de 0,50 % en niveau du salaire moyen des Cadres Supérieurs du groupe A et en niveau du salaire moyen Cadres Stratégiques du groupe B, dans le cadre des mesures de promotion et gestion de carrière, est mise en place afin de valoriser les niveaux de performance s'inscrivant dans la durée.

Article 7. Mesures Directeurs d'Etablissement et Directeurs de Secteurs

Pour les Directeurs d'établissement opérationnels de la branche BSCC¹ et les Directeurs de secteurs de la branche BGNP de groupe A et B, une enveloppe d'augmentation individuelle spécifique est prévue à hauteur de 0,50 % en niveau du salaire moyen des personnels occupant ces fonctions afin d'accompagner les évolutions de carrière spécifiques de ces fonctions.

Article 8. Absences liées à la parentalité

Les salariés en congé maternité ou d'adoption après la campagne 2023 et pendant la période de campagne 2024 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 9. Information sur les mesures salariales

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, l'échange pourra être téléphonique. Ce point fera l'objet d'un rappel aux managers lors de la campagne.

Article 10. Augmentation de certains minima conventionnels

Au 1^{er} avril 2024, certains minima conventionnels sont augmentés. Les niveaux et montants sont les suivants :

- III.1 Embauche : 22 580 €
- III.1 3 ans : 22 730 €
- Groupe A Position I : 32 000 €

Article 11. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle conclu le 21 juillet 2022, un budget spécifique de 300 000 € est consacré à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce budget est porté à 600 000 € 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 et du Groupe B ;
- les fonctionnaires Cadres Supérieurs du Groupe A et du Groupe B.

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

Cette mesure concernera les personnels, de la classe III et des groupes A et B, 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 et Groupe B) détenue au 1^{er} avril 2024. Elle sera mise en œuvre en octobre 2024, avec un effet rétroactif au 1^{er} juillet 2024.

Article 12. La Prime Ultra-Marine

Le montant annuel de la Prime Ultra-Marine est augmenté de 3,50%. En conséquence, son montant est porté à 3 831,50 € en montant annuel brut, pour un salarié à temps plein, à compter du 1^{er} juillet 2024.

Article 13. Enveloppe d'aides pécuniaires

Une enveloppe de 800 000 € sera allouée en 2024 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 14. Augmentation du Forfait Mobilités Durables

En cohérence avec l'engagement citoyen de La Poste et afin de promouvoir des modalités de transport plus écologiques auprès des collaborateurs, un Forfait Mobilités Durables a été mis en place lors de l'accord salarial 2023.

Le montant maximal annuel est porté à 250 €.

Article 15. Augmentation de la première tranche du barème de l'indemnité transport véhicule personnel

Le montant de la première tranche du barème de l'indemnité pour l'utilisation du véhicule personnel pour se rendre sur le lieu de travail est augmenté au 1^{er} avril 2024.

Le montant annuel à compter du 1^{er} avril 2024 sera de 250 € par an pour une distance aller ou une distance retour supérieure à 7 km et jusqu'à 20 km.

Article 16. Commission de suivi de l'accord

Une commission de suivi sera réalisée avec les signataires du présent accord au quatrième trimestre 2024.

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.

Article 17. 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 2024.

Article 18. 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.

A Paris,

Pour La Poste

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

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
CFE-CGC Groupe La Poste

Fédération UNSA-Postes

Fédération CFTC Média +