Groupe A un jour…
Groupe A toujours ?

DEUXIÈME PARTIE
Parlons rémunération

Opérationnelle bosseuse invétérée mais sous payée, fonctionnel surdiplômé mais sous-employé, voisin de bureau fidèle, fiable et heureux soupçonné d'être grassement rétribué car complètement opaque sur sa rémunération, propriétaire intellectuelle incomprise qu'on rémunère en deçà de son brio, intrigante qui en sait long sur les parts variables des autres, agent combatif mais désenchanté par les fins de mois, révoltés névrosés qui se contiennent pour ne pas tout balancer… Le ressenti propre à sa rémunération est un sujet sensible chez les pensionnaires du Groupe A.

Sans prétendre réaliser une anthropologie salariale, tordons déjà le cou aux idées reçues et tentons d'y voir plus clair dans cette nébuleuse.

Dis-moi combien tu gagnes et je te dirais quel groupe A tu es …

Selon ses promoteurs, cette maxime de couloir (empruntée aux adeptes du marketing direct : dis - moi où tu habites et je te dirais qui tu es), permettrait à chaque Groupe A de se situer, via une formule simplissime, dans la grande échelle des émoluments, et de mesurer facilement sa rémunération théorique légitime : Selon ce précepte, il suffirait ainsi d'égaliser son âge avec son salaire brut annuel pour évaluer sa juste rémunération : Si j'ai 50 ans, je devrais empocher 50 Bruts/an (hors part variable). À 60 ans, 60 K€ …

Autrement dit, je prends d'office 1k€ d'augmentation par an. Facile et fiable, vous dit-on ! « *Au royaume des Idées reçues, les formules magiques vont bon train* – explique Dalila Yousfi – Présidente CFE-CGC Groupe La Poste – *Celles ou ceux qui égrènent ces adages à l'envi sont les mêmes qui prétendent défendre les Cadres et les Encadrants sans les connaître, qui vous affirment que le grand soir de la transparence viendra lorsque la directive européenne (présentée en Conseil des Ministres le 10/09/2026 – voire encadré en page 4) sera concrétisée en France. Mais il faut raison garder.*



CFE CGC Groupe La Poste

À la CFE-CGC – poursuit-elle - *nous nous appuyons sur des éléments concrets et sérieux pour suivre et défendre les niveaux de rémunération des populations de Cadres et d'Encadrants. Si vous êtes Groupe A, commencez plutôt par situer votre valeur sur le marché du travail en vous fondant sur les repères établis par notre partenaire privilégié APEC (Agence Pour l'Emploi des Cadres - www.apec.fr - voire encadré en page 4).*
Quand vous aurez franchi cette première étape, il faut ensuite prendre en compte la qualité de votre parcours personnel combiné à la réalité économique de La Poste S.A. Cela vous donnera une valeur cohérente, loin des inepties portées par des pseudos experts, qui ne connaissent à la vie des Cadres que ce qu'ils en imaginent. Si vous voulez échanger avec des interlocuteurs qui vous connaissent, n'hésitez pas à contacter votre référent(e) CFE-CGC via notre site internet www.cfecgcgroupelaposte.fr ».

...Mais cherche plutôt les éléments probants pour te situer.

« Les écarts salariaux sont si importants à l'intérieur du Groupe A qu'il ne peut y avoir un tronc commun à l'ensemble des agents - explique Lucien Calone – vice-président CFE-CGC Groupe La Poste – *En effet, quelle relation directe peut-on établir entre un informaticien chevronné en fin de carrière qui peut gagner 78 K€ (contre 110 K€ dans la sphère privée) et un agent quadragénaire issu d'un parcours balisé dans une filière support classique, qui touchera peut-être 42 K€ après 5 années d'expérience dans le métier ? C'est un rapport du simple au quasi double qui porte sa justification. Et si je vous confie qu'un opérationnel en Branche quinquagénaire se situera plutôt entre ces deux fourchettes, serez-vous indigné ? Probablement pas. Ainsi* - poursuit-il - *la rémunération annuelle médiane brute d'un agent de 60 ans en services support (hors ingénierie informatique) se situe à La Poste S.A aux environs de 53 k€ quand, dans ce que l'on nomme communément le privé, l'échelle se situe plutôt à 61 k€ (soit un écart d'environ 15%)».*

« En matière de rémunération sur une population aussi hétéroclite, il est nécessaire de garder la tête froide. Y compris pour ce qui concerne les parts variables, dont on sait qu'elles sont très différentes entre un agent Opérationnel et un Fonctionnel.
Ce qui est important, c'est de pouvoir déceler les écarts injustifiés et de les corriger en s'appuyant sur des méthodes cohérentes, qui doivent impérativement inclure un Benchmark et un dialogue de qualité ».



Et si je bouge en interne, je peux gagner plus ?

C'est vrai, à la faveur d'une mobilité fonctionnelle, un coup d'accélérateur salarial peut être impulsé. Il est même fortement conseillé de le négocier. *« Mais ce coup de pouce comporte cependant un écueil si le poste que vous avez intégré ne correspond pas à vos attentes et que vous souhaitez faire valoir votre droit au retour* – prévient Sandrine Dautréau – *une des négociatrices du nouvel accord GEPPMM signé par la CFE-CGC Groupe La Poste – Car si vous avez été gratifié(e) d'une augmentation, vous serez exclu(e) de cette disposition. Dans tous les cas, je conseille toujours à un agent en Groupe A de ne jamais se prévaloir d'un accord sans prendre conseil. Car si un Accord indique très précisément certaines de ses dispositions, il n'est pas construit, au sens stricto sensu, comme un texte de loi que l'on peut brandir comme un étendard. Si vous devez faire face à des difficultés* – ajoute Sandrine – *je vous engage à vous rapprocher de votre référent(e) CFE-CGC Groupe La Poste. Vous trouverez facilement son contact sur notre site internet ».*

Quid du 4.3 ?

L'obtention du sésame 4.3 (ICS3A pour les salariés ou ES1 pour les fonctionnaires), qui récompense un parcours remarqué au sein du Groupe A, est porteuse d'une gratification financière d'au moins 5% du SBA. Cependant, ce sésame est assez souvent attribué en fin de carrière, notamment pour compenser l'impossibilité d'une accession au Groupe B. En outre, cette disposition ne couvre que 15% de l'effectif global des Groupe A. C'est la raison pour laquelle la CFE-CGC revendique une multiplication par deux du contingent des 4.3 pour motiver plus largement les (très nombreux) personnels méritants du Groupe A.

Le Groupe A face à la loi des nombres.

Si l'accord GEPPMM permet un accès facilité à la promotion et fait franchir un pas concret dans la suppression des distorsions de fonction, il n'en reste pas moins que la volumétrie du Groupe A n'est pas extensible à l'infini. « *Car à n'en pas douter* – confie Victor Farinha – Administrateur à La Poste S.A. - *c'est bien sur ce point que ça peut bouchonner ! Si l'on régularise plus, il y aura probablement moins de places aux prétendant(e)s à la voie promotionnelle classique. C'est probablement une des raisons pour lesquelles j'observe que le Groupe A est en pleine reconquête de ses lettres de noblesse* ».

La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) 2027 sera-t-elle favorable au Groupe A ?

Les dernières NAO dans les entreprises privées (comme la BNP) semblent plaider en faveur d'une augmentation substantielle pour leurs salariés. Mais ce qui se fait chez les voisins tient aussi à leur santé financière, parfois sans comparaison avec celle de La Poste S.A.

La CFE-CGC Groupe La Poste plaide chaque année en faveur d'une augmentation générale solide pour l'ensemble des Cadres de la Classe 3 jusqu'au Groupe B. Même si cette disposition contient en elle-même ses limites - car elle profite mathématiquement plus à ceux qui sont déjà les mieux rémunérés - elle permet de se prémunir des affres de l'inflation. C'est aussi un rempart contre de possibles discriminations qui provoquent pour certain(e)s des revalorisations à zéro, parfois plusieurs années de suite.

Nous revendiquons également la tenue d'un entretien salarial tous les 3 ans : La rémunération n'est pas un sujet facile à aborder lors de l'entretien annuel dédié et pourtant, ce ne serait pas du luxe !



CFE CGC Groupe La Poste

TOUS LES CHEMINS MÈNENT À LA CFE-CGC GROUPE LA POSTE

WHAT?! ELSE

LES PERSONNELS DU GROUPE A MARQUENT UN ATTACHEMENT CROISSANT À LA CFE-CGC GROUPE LA POSTE. EN BASANT TOUTE SA PHILOSOPHIE SUR VOS ATTENTES, NOTRE START UP SYNDICALE, AGILE ET UTILE, EST REMARQUÉE POUR SA VITALITÉ ET LA FRAICHEUR DE SES IDÉES.

La création de l'Agence Pour l'Emploi des Cadres (APEC) est à l'initiative de la CGC (devenue CFE-CGC en 1981) en mars 1966.

Sa gouvernance est paritaire. Elle réunit des organisations patronales (MEDEF, CPME, U2P) et des syndicats de salariés, dont la CFE-CGC.
Sa présidence est assurée alternativement selon un principe de rotation, notamment par des représentant(e)s issu(e)s de la CFE-CGC.

La France est en retard dans la transposition de la directive Européenne 2023/970 sur la transparence salariale. La date limite de transposition était fixée au 07 juin 2026 mais le processus législatif est toujours en cours.

Une étape décisive a toutefois été franchie par la présentation du projet de loi en Conseil des Ministres le 10 septembre 2026. Une application effective pourrait se concrétiser pour le 1ier janvier 2027.

MINIMAS GROUPE A

Position I - 32000 €
Position II - 35254 €
Position II (*> 13 ans*) - 41801 €
Position II (*> 18 ans*) - 43564€
Position III - 41283 €

SOURCE : GUIDE MÉMENTO DES RÈGLES DE GESTION RH

100% CADRES

100% VOUS

CFE-CGC GROUPE LA POSTE - 90 RUE LAFAYETTE - 75009 PARIS
cgclaposte@gmail.com