

Accord salarial

Relatif aux mesures salariales de l'année 2023

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 2023 sont établis en conformité avec la convention interentreprises de médecine du travail.

Le présent accord comporte 19 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 2023 les salariés relevant des niveaux I.2 à II.3 de la Convention Commune, bénéficient d'une augmentation de la valeur du point de coefficient de 3,00 %. La valeur du point de coefficient est ainsi portée à 53,10 € au 1^{er} avril 2023.

2.2 Grille de point au 1^{er} avril 2023

Au 1^{er} avril 2023, les salariés relevant des échelons à un, trois, six, neuf ans du niveau I.2, ceux des trois premiers niveaux du I.3, et ceux du premier niveau du II.1, bénéficient des coefficients suivants :

	embauche	1 an	3 ans	6 ans	9 ans
I.2	397,90	398,46	399,03	399,59	400,16
I.3	398,46	399,03	399,59		
II.1	399,03				

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 2023 et ses montants s'établissent comme suit à cette date :

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1 ^{er} octobre 2022 en €	Valeur Annuelle Brute au 1 ^{er} juillet 2023 en €	Salariés		Fonctionnaires	
			part mensuelle	part biannuelle	part mensuelle	part biannuelle
I-2	1 793,64	1 856,42	93,54	367	93,54	367
I-3	1 884,42	1 950,37	101,36	367	101,36	367
II-1	1 873,89	1 939,48	100,46	367	100,46	367
II-2	2 068,71	2 141,11	178,43		117,26	367
II-3	2 206,00	2 283,21	190,27		190,27	

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 2023 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 2023 d'une augmentation générale de 2 % 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 1,50 % 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 2023 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 2023 et ses montants s'établissent comme suit à cette date :

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1 ^{er} octobre 2022 en €	Valeur Annuelle Brute au 1 ^{er} juillet 2023 en €	Salariés	Fonctionnaires
			part mensuelle	part mensuelle
III-1	2 406,45	2 490,68	207,56	207,56
III-2	2 440,06	2 525,46	210,46	210,46
III-3	2 603,91	2 695,05	224,59	224,59

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

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

Les mesures 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 basant l'enveloppe.

Ces mesures se composent :

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

Une enveloppe d'augmentations générales de 1,50 % 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.

Une enveloppe d'augmentations individuelles de 2,00 % 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.

L'augmentation attribuée sera appliquée à effet du 1er avril 2023, et sera appliquée aux personnels présents à la date d'effet.

Article 5. Mesures salariales des personnels du groupe B

Ces mesures concernent les personnels salariés Cadres Stratégiques du groupe B. La Poste étendra leur application aux personnels fonctionnaires du groupe B.

Les mesures 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 basant l'enveloppe.

Ces mesures se composent :

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

Une enveloppe d'augmentations générales de 1,50 % 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.

Une enveloppe d'augmentations individuelles de 2,00 % 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.

L'augmentation attribuée sera appliquée à effet du 1er avril 2023, et sera appliquée aux personnels présents à la date d'effet.

Article 6. Mesures Promotion et Gestion de carrière

Une enveloppe de 0,50 % en niveau du salaire moyen des Cadres Supérieurs de niveau 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'Etablissement opérationnels de la branche BSCC¹ et les Directeurs de Secteurs de la branche BGN Réseau de groupe A et B, une enveloppe d'augmentation individuelle spécifique est prévue à hauteur de 1,00 % 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 2022 et pendant la période de campagne 2023 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. 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 ;
- les fonctionnaires Cadres Supérieurs du Groupe A.

Cette mesure concernera les personnels féminins, de la classe III et du groupe A, 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

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

fonctionnaires Groupe A) détenue au 1^{er} avril 2023. Elle sera mise en œuvre en octobre 2023, avec un effet au 1^{er} juillet 2023.

Article 11. La Prime Ultra-Marine

Le montant annuel de la Prime Ultra-Marine est augmenté de 3,50%. En conséquence, son montant est porté à 3 701,93 € en montant annuel brut, pour un salarié à temps plein, à compter du 1^{er} juillet 2023.

Article 12. Enveloppe d'aides pécuniaires

Une enveloppe de 800 000 € sera allouée en 2023 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 13. Mise en place d'un 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, les parties signataires décident de mettre en place, pour l'année 2023, le dispositif du Forfait Mobilités Durables.

Ainsi, La Poste s'engage à prendre en charge une part des frais de trajet des collaborateurs qui se rendent au travail en utilisant les modes de transport suivants, en application de l'article L.3261-3-1 du Code du Travail :

- Le vélo avec ou sans assistance électrique
- Le co-voiturage en tant que conducteur ou passager
- Les transports publics de personnes (autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement)
- Les autres services de mobilité partagée (engins de déplacement personnel (engin de déplacement personnel en location ou libre-service équipés d'un moteur ou d'une assistance non-thermique, véhicule en autopartage ...)

Le Forfait Mobilités Durables est versé mensuellement. Le montant maximal mensuel est fixé à 16,67 € par collaborateur présent dans l'entreprise qui s'engage à utiliser, au minimum 30 jours par an, un ou plusieurs des modes de transports énumérés ci-dessus.

Le montant maximal annuel est de 200 €.

Cette indemnité sera versée à compter du 1^{er} juillet 2023 avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023. Cette indemnité est nette de charges salariales et d'impôts.

Le versement du Forfait Mobilités Durables est cumulable en 2023 avec la prise en charge de l'abonnement à un service de transport en commun et/ou de vélo, dans la limite d'un montant global annuel de 800 €.

Le Forfait Mobilités Durables n'est pas cumulable avec l'Indemnité de Transport pour utilisation du Véhicule Personnel (ITVP).

Les personnes bénéficiant d'un véhicule mis à disposition par l'entreprise pouvant être utilisé pour les trajets domicile-travail ne peuvent pas bénéficier de ce dispositif.

Article 14. Revalorisation du barème de l'indemnité transport véhicule personnel

Le barème de l'indemnité pour l'utilisation du véhicule personnel pour se rendre sur le lieu de travail est revalorisé et une nouvelle tranche d'indemnisation est créée.

Les montants annuels à compter du 1er avril 2023 sont les suivants :

- 200 € par an pour une distance aller ou une distance retour supérieure à 7 km et jusqu'à 20 km ;
- 350 € par an pour une distance aller ou une distance retour supérieure à 20 km et jusqu'à 25 km ;
- 380 € par an pour une distance aller ou une distance retour supérieure à 25 km et jusqu'à 30 km ;
- 400 € par an pour une distance aller ou une distance retour supérieure à 30 km.

Article 15. Revalorisation du barème des aides au repas :

La valeur faciale des Titres Restaurant est réévaluée à compter du 1er avril 2023, de 2 € pour chacune des tranches portant ainsi les montants par titre à :

- 10 € pour la tranche 1 (salaire brut annuel \leq 21 499,66 €)
- 9 € pour la tranche 2 (21 499,66 € < salaire brut annuel \leq 23 004,51 €)
- 8,5 € pour la tranche 3 (salaire brut annuel > 23 004,51 €)

Le montant de l'indemnité collation et de l'indemnité restauration est porté à 3 € par jour à compter du 1er avril 2023.

Article 16. Revalorisation de l'indemnité télétravail :

L'indemnité mensuelle de télétravail est augmentée à compter du 1er avril 2023, portant ainsi les montants à :

- 11 € pour 1 jour télétravaillé par semaine
- 17 € pour 2 jours ou plus télétravaillés par semaine

Article 17. Commission de suivi de l'accord et commission spécifique

Une commission de suivi sera réalisée avec les signataires du présent accord au quatrième trimestre 2023.

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.

Les parties signataires conviennent que l'évolution de la situation économique générale fera l'objet d'un examen attentif tout au long de la durée de l'accord. En cas d'évolutions majeures, une commission de suivi spécifique sera réunie à la demande d'une partie signataire à compter du second semestre 2023.

Article 18. 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 2023.

Article 19. 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.

Paris, le **14 MARS 2023**

Pour La Poste

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

Valérie DECAUX

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)

Michael SEHREIBER

Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et Démocratiques
(SUD)

Fédération syndicaliste Force Ouvrière de
la Communication Postes et
Télécommunications (FO-COM)

Simon christine

Osons l'avenir

CFE - CGC Groupe La Poste

Dalila Youssi

Fédération CFTC Média +
Philippe BOURGEOIS

Fédération UNSA-Postes