

NAO 2017 : La CGC signe l'accord !

La rémunération fait partie de ces sujets qui suscitent beaucoup de ressentis. Il n'y a rien d'anormal en cela, car elle touche directement au pouvoir d'achat des postier(e)s. Par ailleurs, elle constitue un élément de reconnaissance par rapport aux efforts réalisés. A La Poste, le mot « effort » n'est pas un vain mot, l'entreprise demandant toujours plus à ses collaborateurs pour réussir sa transformation. Notre syndicat a engagé les négociations sous ces deux angles, quantitatif et qualitatif (Cf. notre tract sur le lancement des négociations salariales 2017/février).

A la lumière des avancées obtenues par rapport aux propositions initiales de La Poste, nous avons fait le choix de signer l'accord salarial de 2017. Les raisons sont les suivantes :

- ◆ Augmentation de l'enveloppe globale de 50% par rapport aux propositions initiales : passage de 1,05% à 1,50% en moyenne pondérée par les effectifs de chaque classe, avec effet en avril 2017 au lieu de septembre. Contrairement à 2016, La Poste a réalisé un effort financier qui prend en compte (partiellement) l'amélioration de ses résultats !
- ◆ De réelles hausses de salaires en lieu et place de primes hors salaires (Cf. 2016), ce qui permet une prise en compte dans le calcul de la retraite (pour les fonctionnaires). De plus, la revalorisation de l'enveloppe salariale permettra de cranter les négociations de l'année prochaine.
- ◆ Garantie de revalorisation minimale de 0,4% pour les Classes 3, sauf pour les cadres évalués D-« insuffisants ».

Mesures unilatérales applicables par La Poste sans accord :

- . **Classes 1 et 2** : augmentation de la valeur du point de 0.6% **(1.1% avec accord)**.
- . **Classe 3** : augmentation de l'enveloppe de 1% **(1.20% avec accord)**.
- . **Groupe A** : augmentation de l'enveloppe de 1.25% **(1,50% avec accord)**.
- . **Date d'effet** : juillet **(avril avec accord)**.

- ◆ Minimum de revalorisation garanti en cas de promotion, en particulier pour l'accession à la Classe 3 (de 1300 à 2600 euros brut annuel), et pour l'accession aux emplois ES1 et ICS3A (+5%).
- ◆ Obligation des évaluateurs de notifier individuellement et d'expliquer les mesures salariales d'augmentation décidées. A cette occasion, chaque manager remettra à son collaborateur l'emploi repère de rattachement et le positionnement de rémunération à l'intérieur de celui-ci.
- ◆ Dans le cadre de la revalorisation salariale, prise en compte des personnels se trouvant en situation de mission transitoire ; une situation pouvant conduire les évaluateurs à faire de ces personnels les grands oubliés des augmentations salariales. A cette occasion, notre syndicat a rappelé à La Poste l'absolue nécessité de ne pas « sanctuariser » ces situations.
- ◆ Dans le cadre des négociations, a été mise sur la table, la situation des fonctionnaires de La Poste (46% de la population postale) qui ont vu leur situation décrocher par rapport à leurs homologues de la Fonction Publique. L'entreprise a accepté d'ouvrir des négociations en deux temps : prise en compte des primes dans le calcul de la retraite puis négociation sur les échelles indiciaires. Idem pour la valeur du ticket restaurant et de la prime de collation qui seront revues dans le cadre des négociations COGAS.
- ◆ L'égalité professionnelle fait également l'objet de mesures dans l'accord : celles-ci concernent les personnels de la Classe 3 et du Groupe A à temps partiel (mesures générales) et plus largement tous ceux qui ont une rémunération fixe en décalage défavorable par rapport aux pratiques internes (mesures individuelles).

Toutefois, on regrettera que La Poste n'ait pas notamment accepté la prise en compte de l'intégration des Groupes B dans la NAO ainsi que la mise en place d'un niveau minimum de revalorisation pour les Groupes A évalués « Référent » ou « Rôle tenu ». Le cadre des mesures prévu par La Poste pour la revalorisation des salaires fera donc l'objet d'une attention particulière de la part de notre syndicat, dans un souci à la fois d'équité et de transparence.

Un des enjeux des négociations 2017 était, au-delà de la question du pouvoir d'achat, de réconcilier les salariés avec leur entreprise grâce notamment à une juste reconnaissance au travail. C'est dans cet état d'esprit que la CGC a négocié et signé l'accord salarial 2017. Il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour que l'accord soit totalement satisfaisant, notamment en matière de transparence, de règles d'attribution des revalorisations... Mais en tout état de cause, les mesures salariales 2017 sont en amélioration par rapport à 2016 !