



Direction des ressources humaines du Groupe
Direction de l'économie ressources humaines

MESURES SALARIALES 2023

DATE D'APPLICATION

A compter du 01/04/2023

EN SYNTHÈSE

La présente décision a pour objet de présenter les mesures salariales 2023 ainsi que les modalités de mise en œuvre des différentes mesures.

Elle précise également les mesures applicables aux fonctionnaires, ainsi que les modalités de mise en œuvre des diverses mesures dans la gestion sur 2023 de la rémunération des postiers.

DESTINATAIRES

Tous services

ABROGATION

CONTACT

Votre correspondant RH

Valérie DECAUX
Directrice des ressources humaines du Groupe

Référence : DECISION_2023_608
Date : 22/03/2023

NE PAS DIFFUSER
À L'EXTÉRIEUR DU GROUPE
C1 - Interne



SOMMAIRE

1	Contexte	3
2	Champ d'application	3
3	Mesures d'augmentation des personnels des classes I et II	3
3.1	Salaires de base des salariés des niveaux I.2 à II.3	3
3.2	Grille de point au 1er avril 2023	3
3.3	Complément de rémunération	4
4	Mesures salariales des personnels salariés des niveaux III.1 à III.3.....	4
4.1	Mesure d'augmentation générale.....	4
4.2	Mesure d'augmentation individuelle.....	4
4.3	Complément de rémunération.....	5
5	Mesures d'augmentation des personnels du groupe A et du groupe B	5
5.1	Mesure d'augmentation générale.....	5
5.2	Mesure d'augmentation individuelle.....	5
6	Mesure de promotion et gestion de carrière	6
7	Mesure directeurs d'établissement et directeurs de secteur	6
8	Absences liées à la parentalité.....	6
9	Personnels détachés syndicaux à titre permanent.....	7
10	Information sur les mesures individuelles.....	7
11	Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	7
12	La Prime Ultra-Marine.....	7
13	Enveloppe d'aides pécuniaires.....	7
14	Revalorisation du barème de l'indemnité transport véhicule personnel	8
15	Revalorisation du barème des aides au repas	8
16	Revalorisation de l'indemnité télétravail :	8
17	Augmentation des minima conventionnels.....	8
17.1	Minima conventionnels Classe III	9
17.2	Minima conventionnels Groupe A.....	9
18	Le rôle de la filière RH et managériale.....	9
18.1	Filière RH.....	9
18.2	Filière Managériale	9



1 Contexte

L'accord salarial relatif aux mesures salariales pour l'année 2023 a été signé le 14 mars 2023 entre la direction générale de La Poste, représentée par Madame Valérie Decaux, directrice des ressources humaines, d'une part, et les organisations syndicales représentatives CFDT, FO, la liste Osons l'Avenir CFE-CGC / CFTC.

2 Champ d'application

Il est rappelé que le processus d'augmentation valorise les compétences développées sur l'année 2022, mesurées par l'entretien d'appréciation annuel.

Les mesures d'augmentation individuelles concernent les personnels en fonction.

Les catégories de personne suivantes ne sont pas concernées :

- Salariés ayant intégré le Groupe La Poste après le 31/12/2022 (sauf en provenance des filiales) ;
- Salariés ou fonctionnaires ayant été absents pour d'autres raisons durant l'année 2022 (disponibilité, appui au projet personnel...) et non revenus au 31/12/2022 ;
- Les postiers en TPAS deuxième période et les postiers ayant quitté Le Groupe La Poste au moment de la mise en œuvre des mesures d'augmentation.

Les mesures ne concernent 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.

3 Mesures d'augmentation des personnels des classes I et II

3.1 Salaires de base des salariés des niveaux I.2 à II.3

Au 1er 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 1er avril 2023.

3.2 Grille de point au 1er 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				



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 1er octobre 2022 en €	Valeur Annuelle Brute au 1er 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.

4 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 1er 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.

4.1 Mesure d'augmentation générale

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 2,00 % du salaire de base annuel.

4.2 Mesure d'augmentation individuelle

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 1er 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).



4.3 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.

5 Mesures d'augmentation des personnels du groupe A et du groupe B

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

5.1 Mesure d'augmentation générale

Les salariés et fonctionnaires du groupe A et du groupe B bénéficient au 1^{er} avril 2023 d'une augmentation générale de 1,50 % de la rémunération fixe.

5.2 Mesure d'augmentation individuelle

Une enveloppe de 2,00 % en niveau du salaire moyen des Cadres Supérieurs de niveau groupe A et en niveau du salaire moyen Cadres Stratégiques du groupe B 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.

La décision d'une augmentation individuelle est basée 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).

6 Mesure de 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.

Il s'agit d'une enveloppe supplémentaire et sélective, qui permet de compléter l'augmentation individuelle déjà attribuée afin de valoriser :

- L'accroissement du périmètre de responsabilité,
- La réduction d'écart salariaux éventuels,
- Une performance significative s'inscrivant dans la durée.

Dans ce cadre, et pour le groupe A, l'augmentation minimale à attribuer dans ce cadre est de 2% et la totalité de l'augmentation, augmentations générale et individuelle comprises, ne peut être inférieure à 5,5%.

Cette enveloppe complémentaire concerne également la reconnaissance d'une expertise avérée dans le domaine de compétence par l'acquisition du grade ES1 ou ICS3A. Dans ce cadre, l'augmentation attribuée est alors de 5 %.

7 Mesure directeurs d'établissement et directeurs de secteur

Pour les Directeurs d'Etablissement opérationnels de la branche BSCC¹ et les Directeurs de Secteurs de la branche BGNP 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.

8 Absences liées à la parentalité

Les salariés en congé maternité ou d'adoption après la campagne 2021 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.

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



9 Personnels détachés syndicaux à titre permanent

Les personnels détachés syndicaux à titre permanent ne font pas l'objet d'un entretien d'appréciation annuel. Toutefois, ils sont bénéficiaires des mesures d'augmentation salariale de leur catégorie à hauteur de l'enveloppe globale nationale en niveau de salaire moyen défini dans l'accord salarial, c'est-à-dire 3,50 % pour la classe III et les groupes A et B.

10 Information sur les mesures individuelles

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.

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 ;
- les fonctionnaires Cadres Supérieurs du Groupe A.

Cette mesure concernera les salariés de la classe III et les salariés et fonctionnaires 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 fonctionnaires Groupe A) détenue au 1er avril 2023. Elle sera mise en œuvre en octobre 2023, avec un effet au 1er juillet 2023.

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 3 701,93 € en montant annuel brut, pour un salarié à temps plein, à compter du 1^{er} juillet 2023.

13 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.

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.

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 l'indemnité restauration est porté à 3 € par jour à compter du 1er avril 2023.

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 télétravaillés par semaine

17 Augmentation des minima conventionnels

A compter du 1^{er} avril 2023, les minima conventionnels de la classe III et du groupe A sont revalorisés et s'établissent comme suit.



17.1 Minima conventionnels Classe III

	III.1	III.2	III.3
Embauche	21 533	23 227	24 812
3 ans	22 391	23 982	25 598
6 ans	22 979	24 612	26 304
10 ans	23 316	25 004	26 757
15 ans	24 219	26 079	27 888
20 ans	25 243	27 150	29 020

17.2 Minima conventionnels Groupe A

	Euros
Position I	30 251
Position II Recrutement	35 254
Position II > 13 ans	41 801
Position II > 18 ans	43 564
Position III A	41 283

18 Le rôle de la filière RH et managériale

Les rôles attendus de chacun pendant la campagne d'augmentation sont précisés ci-après :

18.1 Filière RH

La filière RH doit intervenir auprès de la ligne managériale, y compris lors de la décision finale, pour vérifier le respect de la mise en œuvre des principes et modalités du présent document.

Il est attendu qu'elle exprime son point de vue et propose un débat sur la qualité des propositions managériales au regard des résultats des travaux sur les campagnes de revue de personnel et de performance de son entité.

Elle pilote le planning global de la campagne d'attribution et garantit le respect du budget global attribué sur son périmètre d'intervention.

18.2 Filière Managériale

Les managers doivent respecter le montant global du budget qui leur est attribué.



Ils attribuent un montant individuel en rapport avec le niveau de performance et de développement des compétences.

Ils garantissent le respect de la mise en œuvre des principes et modalités de chaque élément de rémunération.

Conformément à l'article 11, chaque manager doit expliquer personnellement les mesures salariales attribuées.