



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

## MESURES SALARIALES 2021

### DATE D'APPLICATION

1<sup>er</sup> avril 2021

### EN SYNTHÈSE

La présente décision a pour objet de présenter les mesures salariales 2021 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 2021 de la rémunération des postiers.

### DESTINATAIRES

Tous services

### ABROGATION

### CONTACT

Votre correspondant RH

Valérie DECAUX  
Directrice des ressources humaines du Groupe

Référence : DECISION\_2021\_59  
Date : 09 mars 2021  
Niveau de confidentialité : C1



## SOMMAIRE

<b>1</b>	<b>Contexte.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Champ d'application .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Mesures d'augmentation des personnels des classes I et II .....</b>	<b>3</b>
3.1	Salaires de base des salariés des niveaux I.2 à II.3.....	3
3.2	Complément de rémunération.....	4
<b>4</b>	<b>Mesures salariales des personnels salariés des niveaux III.1 à III.3 .....</b>	<b>4</b>
4.1	Mesure d'augmentation générale des personnels salariés des niveaux III.1 à III.3.....	4
4.2	Complément de rémunération.....	4
4.3	Absences liées à la parentalité.....	5
<b>5</b>	<b>Mesures d'augmentation des personnels du Groupe A.....</b>	<b>5</b>
5.1	La mesure individuelle.....	5
5.2	La mesure spécifique.....	5
5.3	Absences liées à la parentalité.....	6
<b>6</b>	<b>Personnels détachés syndicaux à titre permanent.....</b>	<b>6</b>
<b>7</b>	<b>Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....</b>	<b>6</b>
<b>8</b>	<b>La Prime Ultra-Marine .....</b>	<b>7</b>
<b>9</b>	<b>Enveloppe d'aides pécuniaires.....</b>	<b>7</b>
<b>10</b>	<b>Rappel des montants du complément pour charge de famille .....</b>	<b>7</b>
<b>11</b>	<b>Dispositions particulières .....</b>	<b>7</b>
<b>12</b>	<b>Le rôle des acteurs de la filière RH et managérial.....</b>	<b>7</b>
12.1	Filière RH .....	8
12.2	Filière Managériale .....	8



## 1 Contexte

Le 12 février 2021, il a été constaté qu'aucune organisation syndicale représentative n'avait accepté de signer l'accord salarial proposé par La Poste à l'issue de la période de négociation. Les mesures salariales applicables en cas d'absence d'accord, présentées au cours des discussions aux partenaires sociaux, sont donc mises en œuvre par La Poste via la présente décision.

## 2 Champ d'application

Les mesures salariales, définies ci-après, s'appliquent aux salariés relevant de la Convention commune.

La Poste étendra leur application aux personnels fonctionnaires de Groupe A en ce qui concerne les augmentations de la rémunération et aux personnels fonctionnaires de classe I à III en ce qui concerne le Complément De Rémunération (CDR).

Elles ne concernent pas :

- les médecins du travail dont l'échelle et les montants des rémunérations minimales applicables pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2021 sont établis en conformité avec la convention interentreprises de médecine du travail ;
- les cadres stratégiques qui font l'objet de dispositions spécifiques.

Il est rappelé que le processus d'augmentation valorise les compétences développées sur l'année 2020, mesurées par l'entretien d'appréciation annuel.

Les mesures d'augmentation individuelles concernent les personnels en fonction. Sont ainsi exclus des fichiers d'augmentation de la Classe III et du Groupe A, les catégories de personnes suivantes :

- Salariés ayant intégrés le Groupe La Poste après le 31/12/2020 (sauf en provenance des filiales) ;
- Salariés ou fonctionnaires ayant été absents pour d'autres raisons durant l'année 2020 (disponibilité, appui au projet personnel...) et non revenus au 31/12/2020.

Ne sont pas inclus dans le processus d'augmentation individuelle les agents en TPAS deuxième période et les agents ayant quitté Le Groupe La Poste au moment de la mise en œuvre des mesures d'augmentation.

## 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 1<sup>er</sup> avril 2021, 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 0,20 %. La valeur du point de coefficient est ainsi portée à 49,79 € au 1<sup>er</sup> avril 2021.

### 3.2 Complément de rémunération

Le complément de rémunération créé par l'accord social du 5 février 2015 est augmenté de 0,20 % au 1<sup>er</sup> juillet 2021 et ses montants s'établissent comme suit à cette date :

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1er juillet 2021 en €	Salariés		Fonctionnaires	
		part mensuelle	part biannuelle	part mensuelle	part biannuelle
I-2	1 724,03	82,50	367	82,50	367
I-3	1 811,29	89,77	367	89,77	367
II-1	1 801,17	88,93	367	88,93	367
II-2	1 988,43	165,70		104,54	367
II-3	2 120,39	176,70		176,70	

\*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

### 4.1 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<sup>er</sup> avril 2021 d'une augmentation générale de 0,20 % de leur salaire de base annuel. Cette augmentation générale s'applique aux personnels présents à la date d'effet.

### 4.2 Complément de rémunération

Le complément de rémunération créé par l'accord social du 5 février 2015 est augmenté de 0,20 % au 1<sup>er</sup> juillet 2021 et ses montants s'établissent comme suit à cette date :

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1er juillet 2021 en €	Salariés		Fonctionnaires	
		part mensuelle	part biannuelle	part mensuelle	part biannuelle
III-1	2 313,06	192,76		192,76	
III-2	2 345,37	195,45		195,45	
III-3	2 502,86	208,57		208,57	

\*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.

### 4.3 Absences liées à la parentalité

Les salariés de la classe III étant en congé maternité ou d'adoption bénéficieront des augmentations générales.

## 5 Mesures d'augmentation des personnels du Groupe A

Une enveloppe globale de 0,70 % en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs occupant des fonctions de niveau Groupe A, sera consacrée au niveau national à l'augmentation de la rémunération fixe de ces personnels.

Ces augmentations prendront effet au 1<sup>er</sup> avril 2021, et seront appliquées aux personnels présents à la date d'effet.

Cette enveloppe est affectée aux deux mesures suivantes :

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

Ces mesures sont cumulables entre elles.

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

Elles s'appliqueront, pour les personnels salariés sur le salaire brut annuel, et pour les 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.

### 5.1 La mesure individuelle

Une enveloppe de 0,20 % en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs occupant des fonctions de niveau groupe A, sera consacrée au niveau national à une mesure individuelle d'augmentation de la rémunération fixe de ces personnels. L'augmentation attribuée sera appliquée à effet du 1<sup>er</sup> avril 2021.

La décision 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).

### 5.2 La mesure spécifique

Une enveloppe additionnelle de 0,50 % en niveau du salaire moyen des Ingénieurs et Cadres Supérieurs occupant des fonctions de niveau groupe A, sera consacrée à la valorisation de l'efficacité professionnelle impliquant pour les personnes concernées une étape significative dans leur parcours professionnel. Elle répond ainsi aux enjeux de l'entreprise dans le développement de son activité et à la nécessité de valoriser les compétences individuelles et collectives.



Le montant de l'augmentation individuelle attribué au titre de cette mesure, ne peut être inférieur à 1 %. L'enveloppe ne peut être utilisée pour octroyer des augmentations salariales inférieures à ce seuil.

L'augmentation salariale attribuée sera appliquée à effet du 1<sup>er</sup> avril 2021.

Elle sert à valoriser :

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

Ce budget spécifique concerne également la reconnaissance d'une expertise avérée dans le domaine de compétence par l'acquisition du grade ESI ou ICS3A. Le montant d'augmentation attribué est alors de 5 %.

### **5.3 Absences liées à la parentalité**

Les salariés étant en congé maternité ou d'adoption après la campagne 2020 et pendant la période de campagne 2021 devront bénéficier d'une augmentation au moins égale à l'enveloppe totale (0,70 % pour les personnels groupe A).

## **6 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 la décision unilatérale, c'est-à-dire 0,20 % pour la classe III et 0,70 % pour le Groupe A.

## **7 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle conclu le 25 juillet 2019, un budget spécifique de 300 000 € est consacré à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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 fonctionnaires Groupe A) détenue au 1<sup>er</sup> avril 2021 et avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2021, avec une mise en œuvre sur la paie d'octobre.



## 8 La Prime Ultra-Marine

Le montant annuel de la Prime Ultra-Marine est augmenté de 0,20%. En conséquence, son montant est porté à 3 437,93 € en montant annuel, pour un salarié à temps plein, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

## 9 Enveloppe d'aides pécuniaires

Une enveloppe de 800 000 € sera allouée en 2021 à des mesures financières urgentes à destination de postiers en situation de famille monoparentale. Cette enveloppe viendra 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.

## 10 Rappel des montants du complément pour charge de famille

Les montants du complément pour charge de famille pour une personne à temps complet sont portés, en montant annuel à :

- 1 360,94 € par an pour 2 enfants ;
- 2 880,85 € par an pour 3 enfants ;
- 2 028,77 € par an par enfant au-delà du troisième.

Pour une personne à temps partiel, les montants annuels de la partie fixe du complément pour charge de famille sont les suivants :

- 445,26 € par an pour 2 enfants ;
- 610,62 € par an pour 3 enfants ;
- 432,50 € par an au-delà du troisième.

Le total de la partie fixe et de la partie proportionnelle à la durée d'activité est plafonné dans la limite du taux temps complet et de 80 % du salaire brut de la personne.

## 11 Dispositions particulières

Les dispositions prévues à l'article 10 de l'Accord Salarial 2018 du 19 mars 2018 sont reconduites jusqu'au 31 décembre 2021.

## 12 Le rôle des acteurs de la filière RH et managérial

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



## 12.1 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.

## 12.2 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.

Chaque manager devra expliquer personnellement à chacun de ses collaborateurs, les mesures de rémunération fixe et variable le concernant.

Cette information prendra la forme d'un entretien personnel et doit être notifiée par écrit. En cas d'éloignement géographique ou selon le protocole sanitaire en place, l'entretien pourra être téléphonique ou via Teams.

Ce point fera l'objet d'un rappel aux managers lors de la campagne.