

**PV DE DESACCORD SUITE A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
DE L'ANNEE 2025**

PREAMBULE

Les représentants de la direction de l'entreprise et les délégations des fédérations syndicales se sont réunies en rencontres plénières et bilatérales les 17 décembre 2024, 22, 29 et 30 janvier 2025, 3, 6, 11, 12, 20 et 27 février 2025.

Au cours de la première rencontre, le 17 décembre 2024 la direction a présenté, conformément à la réglementation des informations portant notamment sur la situation économique générale, les évolutions constatées ainsi qu'un bilan en termes d'emploi, d'égalité entre les femmes et les hommes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations.

La direction et les organisations syndicales ont tenté d'ajuster successivement leurs propositions et demandes.

Toutefois, à l'issue de ces différentes réunions, les parties ont dû constater que, malgré les efforts consentis, la conclusion d'un accord collectif ne pouvait intervenir en matière de mesures salariales pour l'année 2025.

Il est dès lors établi le présent procès-verbal de désaccord.

TITRE 1 : DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES

A. LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les propositions et demandes des organisations syndicales sont celles exprimées, en leur dernier état, à l'occasion des plénières et des rencontres bilatérales.

CFDT F3C

- Des budgets plus conséquents comparables à 2024 (3%) et des augmentations générales pour tous
- Une part d'augmentations générales plus importantes que celle des augmentations individuelles
- La reconduction de certaines mesures octroyées lors des NAO 2024 (FMD, ITVP, ...)
- La rétroactivité de la prime BINO sur Mayotte
- Une clause de revoyure débouchant sur de nouvelles mesures

CGT-FAPT

- L'établissement de grilles de salaires garantis avec un minimum à 2 000 € brut mensuels minimum de première embauche pour un.e salarié.e non qualifié.e et une progression tous les 2 ans à l'ancienneté pendant toute la carrière.
- La prolongation des actuelles grilles au-delà des 20 et 28 ans pour prendre en compte le recul de l'âge de départ à la retraite.
- L'égalité salariale doit être la règle entre les femmes et les hommes, entre les différents statuts des personnels, entre les salariés des entreprises donneuses d'ordres et des sous-traitants (mise en œuvre du principe « à travail de valeur égale, salaire égal »).
- La valorisation et la revalorisation des métiers à prédominance féminine.
- Le suivi de l'accès au niveau supérieur genré tant en nombre de réussite mais aussi de candidat pour pouvoir évaluer de façon fiable l'égalité ou pas.
- Que les augmentations soient générales et non individuelles notamment pour les classes 3 et 4 pour que chaque salarié des agents au cadres supérieurs est la même augmentation considérant que les augmentations individuelles sont subjectives et non contrôlables.
- Un budget égalité à hauteur du besoin.
- L'augmentation du point d'indice pour les fonctionnaires.
- Le transfert des primes fixes dans le salaire.
- Tous les éléments de rémunération doivent être soumis à cotisations sociales.
- Le 13^{ème} mois minimum pour toutes et tous.
- Le droit à la promotion avec négociation du volume et des critères pour les rendre transparents, objectifs et pour une augmentation significative du nombre de promotions.

- Des augmentations générales effectives de salaire pour l'ensemble des postiers et postières.
- Des revalorisations de salaires à hauteur de l'inflation et prenant en compte les pertes de ces 5 dernières années.
- La réduction du temps de travail sans perte de salaire, les richesses créées doivent servir à améliorer la vie des salariés, leurs conditions de travail, leurs salaires et leur santé pour leur permettre de mieux vivre dans et hors l'entreprise.
- La mise en place de l'échelle mobile des salaires.
- La mise en place de la prime dite BINO pour les postiers et postières de Mayotte avec un effet rétroactif au passage en DROM (2012) et à minima à l'aplomb de l'accord de fin de conflit de 2024.
- L'ouverture de négociation spécifique pour les postiers et postières des DROM eu égard aux problématiques de vie chères locales.
- Le passage réel à 32 heures et la non prise en charge des congés payés pour la majoration des heures supplémentaires.
- Une prise en charge à 100% par l'employeur des cotisations prévoyance santé des organismes complémentaires au régime obligatoire d'Assurance Maladie afin d'améliorer la couverture sociale globale et non de justifier un transfert de prise en charge de la Sécurité Sociale pour les salariés actifs ou retraités.
- La prise en charge à 100 % par l'employeur des frais de transport domicile /travail.
- La fin des modulations du temps de travail dans le groupe
- La participation des employeurs pour des gardes d'enfants collectives ou individuelles avec à minima des chèques CESU ou des crèches partagées pour l'ensemble des salariés du groupe.
- Pour les salariés n'ayant pas la possibilité de prendre leurs repas dans un point de restauration collective, un titre restaurant par jour avec participation minimum de 60% de l'employeur au maximum du barème URSSAF.
- La mise en place de jours de repos pour congés menstruels.
- La mise en place de congés supplémentaires par tranches d'ancienneté. 1 jour à partir de 20 ans d'ancienneté et un jour supplémentaire tous les 5 ans.
- L'ouverture de négociation pour le Temps Partiel Aménagé Sénior.
- L'élargissement des catégories de salariés soumis à la pénibilité (comme les guichetiers) et l'augmentation du nombre de jours octroyés dits « pénibilités ».
- La revalorisation des enveloppes consacrées aux parts variables qui n'ont jamais été revues même si nous sommes opposés au principe de primes et primes individuelles.
- La revalorisation de l'ITPV et promotion auprès des salariés de celle-ci.
- La revalorisation du complément familial et prise en charge pendant toute la scolarité jusqu'à minima 25 ans.
- Demande que l'entreprise communique le montant de la valeur ajoutée pour calculer effectivement la possibilité ou non de bénéficier de la participation conformément à l'article L 3324-1 du code du travail.

FO COM

- 13^{ème} mois
- Une revalorisation générale et substantielle des salaires sur la même base que 2024
- Des augmentations générales plus importantes que les augmentations individuelles pour les classes III et Groupe A et B. En effet, de nombreux cadres ne bénéficient d'aucune augmentation individuelle malgré leur investissement
- Une augmentation plus significative de la prime ultra-marine tout en sachant les difficultés encore rencontrées cette année dans l'ensemble des DROM
- Une refonte des grilles et l'allongement de la durée de celles-ci au-delà de 28 ans.
- Une réévaluation des grilles de salaires (tassement des grilles)
- Une revalorisation et un élargissement du nombre de villes éligibles à la prime dite de « vie chère ».
- Une revalorisation de la prime et un agrandissement des zones frontalières éligibles.
- L'application de la directive européenne sur la transparence salariale (nouveau levier pour enfin atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes)
- Une augmentation de l'abondement sur le PEG et le PERCOL
- L'intégration dans l'accord des mesures transports ainsi que leur revalorisation

SUD

- 2000 € nets mensuels à l'embauche et des mesures spécifiques pour les bas salaires,
- 140 € d'augmentation net/mois du CDR comme mesure de rattrapage de l'inflation des années 2022-2023,
- 300 € d'augmentation net/mois du CDR
- Création d'un 13^{ème} mois avec maintien des primes existantes
- Création d'un congé menstruel et hormonal
- Revalorisation de la prime ultra marine de 5%
- Rétroactivité de la prime BINO pour Mayotte
- Renégociation des grilles pour corriger l'effet tassement et de smicardisation, avec un minimum de 60€ entre chaque échelon
- Prolongation des grilles au-delà de 28 ans et réduction de la durée des échelons
- Création de grilles à l'ancienneté pour les classes III et IV
- Des augmentations générales pour les classes III et IV
- Forfait Mobilités durables (FMD) de 800€ par an
- +100 €/an sur toutes les tranches de l'Indemnité de transport individuel (ITVP)
- Revalorisation de l'indemnité kilométrique basée sur le barème fiscal et revalorisation de l'indemnité repas
- Prise en charge à 75% du forfait transport en commun
- Revalorisation de toutes les primes et indemnités chaque année et le rattrapage pour celles qui n'évoluent plus depuis des années, comme

l'heure de nuit gelée depuis 7 ans ou la PCTI identique depuis sa création en 2008.

- SUD considère cette négociation comme déloyale du fait du faible nombre de plénières. Les bilatérales ne pouvant être prise en compte comme prenant part à cette négociation d'un éventuel accord.
- Mesures compensatoires équivalentes à la GIPA.

CFE-CGC Groupe La Poste)

- Une augmentation générale indexée sur l'inflation ET individuelle : pour l'ensemble des postiers, cadres inclus, afin de préserver le pouvoir d'achat et de rattraper les pertes accumulées ces dernières années.
- Un renforcement du forfait mobilité durable, avec un montant porté à 420 €, reflétant la moyenne constatée dans de nombreuses entreprises et renforçant notre engagement en faveur de la transition écologique.
- Le maintien de la neutralisation du jour de carence, pour éviter de pénaliser financièrement les postiers en arrêt maladie, fragilisant à la fois leur santé et leur sécurité économique.
- Un ajustement par une indexation de la part variable permettra de suivre les augmentations salariales. Aujourd'hui figée, cette part variable ne reflète pas l'évolution des rémunérations.
- Favoriser l'utilisation des mobilités douces par des infrastructures adaptées (stationnements sécurisés, bornes de recharge pour vélos électriques). La création d'ateliers de réparation de vélos dans les Villages La Poste, une initiative qui s'inscrit dans une logique de responsabilité sociétale.
- Amélioration des accords de télétravail : indemnités de télétravail revalorisées et augmentation des jours autorisés.
- Maintien et la revalorisation des mesures existantes telles que les titres restaurants, l'enveloppe Égalité Femme/Homme, la prime ultra-marine, la mesure parentalité, les aides pécuniaires, ou encore les dispositifs liés à l'ITVP et au TPAS.
- Une réévaluation des compléments de charges familiales et supplément familial inchangés depuis 2019.

B. LA DIRECTION

Les propositions de la direction ont été les suivantes :

Plénière du 27 février 2025 : dossier joint en annexe 1

- Au 1^{er} avril 2025, pour les salariés relevant des niveaux I.2 à II.3 de la Convention Commune, une augmentation de la valeur du point de coefficient de 0,90 %. La valeur du point de coefficient est ainsi portée à 54,11 €.
Pour information, cumulée avec l'effet GVT, cette mesure porte l'enveloppe nationale pour ces populations à 1,30 %.
Augmentation de 40,04 à 200,20 € des premiers niveaux des grilles de points pour les premiers niveaux I.2 et I.3 afin de permettre une augmentation minimale à l'ancienneté de 70€.
- Au 1^{er} avril 2025, pour les salariés des niveaux III.1 à III.3 dans le régime de la Convention Commune, une mesure d'augmentation générale de 0,50 % du

salaire de base ; et une enveloppe d'augmentation individuelle de 0,80 % du salaire de base.

- Au 1^{er} avril 2025, une enveloppe d'augmentations de 1,30 % en niveau du salaire moyen des Cadres Supérieurs de niveau groupe A et 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.
- Au 1^{er} avril 2025, une enveloppe de 0,50 % en niveau du salaire moyen des Cadres Supérieurs du groupe A et en niveau du salaire moyen Cadres Stratégiques du groupe B, dans le cadre des mesures de promotion et gestion de carrière, mise en place afin de valoriser les niveaux de performance s'inscrivant dans la durée.
- Pour les Directeurs d'établissement opérationnels de la branche BSCC et les Directeurs de secteurs de la branche BGPN de groupe A et B, une enveloppe d'augmentation individuelle spécifique, prévue à hauteur de 0,50 % en niveau du salaire moyen des personnels occupant ces fonctions afin d'accompagner les évolutions de carrière spécifiques de ces fonctions.
- Au 1^{er} juillet 2025, une revalorisation du complément de rémunération pour les salariés et fonctionnaires des classes I à III de 1,30%;
- Au 1^{er} juillet 2025, une revalorisation de la Prime ultra-marine de 1,30 % : le montant annuel de la Prime Ultra-Marine est porté à 3 881,31 € en montant annuel, pour un salarié à temps plein, à compter du 1^{er} juillet 2025 ;
- Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle conclu le 25 juillet 2019, un budget spécifique consacré à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce budget est porté à 750 000 € (contre 300 000 € dans l'accord de référence).
- À compter du 1^{er} janvier 2025, le bénéfice de la Prime BINO étendu aux personnels travaillant à Mayotte. Le montant de la prime BINO s'élève à 1 200 € brut annuel.
- Une prolongation pour l'année 2025 des mesures 2024 liées au Forfait Mobilités Durables et à l'indemnité transport pour l'utilisation du véhicule personnel.
- Il est proposé d'inclure à l'accord salarial une clause prévoyant une réunion d'échange : « Les parties signataires conviennent que l'évolution de la situation économique de l'entreprise fera l'objet d'un examen attentif tout au long de la durée de l'accord. En cas d'évolutions significatives de celle-ci, une réunion d'échange sera organisée ».

TITRE 2 : MESURES UNILATERALES

En l'absence d'accord, la Direction a décidé d'appliquer unilatéralement les mesures ci-après :

- Au 1^{er} avril 2025, pour les salariés relevant des niveaux I.2 à II.3 de la Convention Commune, une augmentation de la valeur du point de coefficient de 0,90 %. La valeur du point de coefficient est ainsi portée à 54,11 €.
Pour information, cumulée avec l'effet GVT, cette mesure porte l'enveloppe nationale pour ces populations à 1,30 %.
- Au 1^{er} avril, une augmentation de 40,04 à 200,20 € des premiers niveaux des grilles de points pour les premiers niveaux I.2 et I.3 afin de permettre une augmentation minimale à l'ancienneté de 70€.
- Au 1^{er} avril 2025, pour les salariés des niveaux III.1 à III.3 dans le régime de la Convention Commune, une mesure d'augmentation générale de 0,50 % du salaire de base ; et une enveloppe d'augmentation individuelle de 0,80 % du salaire de base.
- Au 1^{er} avril 2025, une enveloppe d'augmentations de 1,30 % en niveau du salaire moyen des Cadres Supérieurs de niveau groupe A et 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.
- Au 1^{er} avril 2025, une enveloppe de 0,50 % en niveau du salaire moyen des Cadres Supérieurs du groupe A et en niveau du salaire moyen Cadres Stratégiques du groupe B, dans le cadre des mesures de promotion et gestion de carrière, mise en place afin de valoriser les niveaux de performance s'inscrivant dans la durée.
- Pour les Directeurs d'établissement opérationnels de la branche BSCC et les Directeurs de secteurs de la branche BGPN de groupe A et B, une enveloppe d'augmentation individuelle spécifique, prévue à hauteur de 0,50 % en niveau du salaire moyen des personnels occupant ces fonctions afin d'accompagner les évolutions de carrière spécifiques de ces fonctions.
- Au 1^{er} juillet 2025, une revalorisation du complément de rémunération pour les salariés et fonctionnaires des classes I à III de 1,30%;
- Au 1^{er} juillet 2025, une revalorisation de la Prime ultra-marine de 1,30 % : le montant annuel de la Prime Ultra-Marine est porté à 3 881,31 € en montant annuel, pour un salarié à temps plein, à compter du 1^{er} juillet 2025 ;
- Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle conclu le 21 juillet 2022, un budget spécifique consacré à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce budget est porté à 750 000 € (contre 300 000 € dans l'accord de référence).
- À compter du 1^{er} janvier 2025, le bénéficiaire de la Prime BINO étendu aux personnels travaillant à Mayotte. Le montant de la prime BINO s'élève à 1 200 € brut annuel.

- Une prolongation pour l'année 2025 des mesures 2024 liées au Forfait Mobilités Durables et à l'indemnité transport pour l'utilisation du véhicule personnel.

TITRE 3 : DEPOT ET PUBLICITE

Le présent fera l'objet d'une mise à disposition des personnels de La Poste via l'intranet RH. De même, un dispositif de communication à destination de chaque postier-ère sera mis en place.

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé au secrétariat / greffe du conseil de prud'hommes ainsi que sur la plateforme télé accord du ministère du travail selon les modalités en vigueur.

Paris, le 14 Mars 2025

Pour La Poste

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

Valérie DECAUX

Pour les organisations syndicales

Fédération Communication, Conseil,
Culture CFDT (F3C- CFDT)

Fédération nationale des salariés du secteur
des Activités Postales et de
Télécommunications
(FAPT-CGT)

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

Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et Démocratiques
(SUD)

CFE-CGC Groupe La Poste

ANNEXE 1 – Propositions de la Direction faites à l'occasion de la plénière du 27 février 2025

NAO 2025

Plénière du 27 février 2025



Sommaire

- Rappel des mesures salariales du 20 février 2025
- Nouvelles propositions de mesures 2025
 - Classes I et II
 - Classe III
 - Groupe A et B
 - Prime ultra-marine
 - Prime BINO
 - Mesures transports
 - Clause accord salarial
- Annexe

2 - NAO 2025 - Plénière du 27 février 2025

C2 - Restreinte



1. Rappel des mesures salariales du 20 février 2025

	Classes I et II	Classe III	Groupes A et B
Rémunération fixe	Enveloppe globale d'augmentation 1,3 % : Hausse de la valeur du point 0,9 % GVT : 0,4 %		
	Augmentation générale : 0,3% Augmentation individuelle : 1%		
	Augmentation individuelle : 1,3 %		
	Complément de Rémunération + 1,3%		
	Augmentation complémentaire des premiers niveaux de grilles : 60 € entre chaque échelon		
Mesures complémentaires	Mesures de promotion et gestion de carrières Groupes A et B 0,5 % Prime ultra marine : + 1,3 % (juillet 2025) Prime BINO : intégration de Mayotte dans les bénéficiaires au 1^{er} janvier 2025 Mesures égalité professionnelle : 600 k€		

3 - NAO 2025 - Plénière du 27 février 2025

C2 - Restreinte



2. Synthèse nouvelles propositions mesures salariales 2025

	Classes I et II	Classe III	Groupes A et B
Rémunération fixe	Enveloppe globale d'augmentation 1,3 % : Hausse de la valeur du point 0,9 % CVT : 0,4 %		Augmentation générale 0,5 % Augmentation individuelle 0,8 %
	Augmentation individuelle 1,3 %		
	Complément de Rémunération+ 1,3 %		
Mesures complémentaires	Augmentation complémentaire des premiers niveaux de grilles : 60 € => 70 € entre chaque échelon		
	Mesures de promotion et gestion de carrières Groupes A et B 0,5 % Mesure Directeurs de Secteur et Directeurs d'Etablissement 0,5 % Prime ultra marine : + 1,3 % (juillet 2025) Prime BINO : intégration de Mayotte dans les bénéficiaires au 1er janvier 2025 Mesures égalité professionnelle : 750 k€ Rappel mesures transports : prolongation des dispositifs FMD et ITVP		

4 NAO 2025 - Plénière du 27 février 2025

C2-Restréinte



2. Proposition de mesures 2025 :

Classes I et II

Rémunération fixe et compléments	Enveloppe globale d'augmentation 1,3 % <ul style="list-style-type: none"> Hausse de la valeur du point : 0,9 % CVT : 0,4 % 	Au 1 ^{er} avril 2025
	Augmentation complémentaire des premiers niveaux de grilles : + 40,04 € à 200,20 € brut annuel 10 niveaux concernés*	
	Complément de Rémunération 1,3 %	Au 1 ^{er} juillet 2025

Effectif CDI en fonction** : 82 653

** en fonction à décembre 2024

* I.2 : 1 an à 12 ans / I.3 : embauche à 6 ans / II.1 : 1 an

5 NAO 2025 - Plénière du 27 février 2025

C2-Restréinte



2. Proposition de mesures 2025 :

Classes I et II

Salaire de base au 1^{er} avril 2024

	embauche	1 an	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans	24 ans	28 ans
I.2	21 895,52	21 925,55	21 955,59	21 985,62	22 015,65	22 045,68	22 343,33	22 711,77	23 030,33	23 260,94	23 487,26
I.3	21 925,55	21 955,59	21 985,62	22 015,65	22 432,89	22 792,75	23 152,61	23 512,47	23 606,32	23 842,29	24 078,51
II.1	22 225,34	22 255,38	22 922,00	23 194,98	23 443,32	23 714,65	24 068,61	24 423,10	24 804,41	25 051,65	25 294,05
II.2	22 378,63	22 603,52	23 077,11	23 962,42	24 390,92	24 745,42	25 099,38	25 489,23	25 834,64	26 093,14	26 343,74
II.3	22 627,03	23 585,94	24 825,86	25 373,43	25 882,91	26 392,39	26 822,51	27 252,08	27 627,49	27 904,23	28 175,06

Salaire de base après augmentation de la valeur du point de **0,9 %** au 1^{er} avril 2025

Valeur du point au 1^{er} avril 2025 : **54,11 €**

	embauche	1 an	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans	24 ans	28 ans
I.2	22 081,40	22 121,79	22 162,09	22 182,39	22 232,70	22 243,00	22 541,31	22 935,04	23 236,46	23 469,13	23 691,47
I.3	22 121,79	22 162,09	22 182,39	22 232,70	22 633,67	22 996,75	23 359,83	23 728,32	23 877,60	24 055,68	24 289,98
II.1	22 424,27	22 454,57	23 127,16	23 402,58	23 854,93	23 936,90	24 284,03	24 641,69	25 026,42	25 275,86	25 520,44
II.2	22 575,77	23 209,40	23 889,02	24 176,89	24 629,23	24 964,90	25 324,02	25 687,10	26 045,87	26 326,68	26 581,54
II.3	22 828,55	23 797,04	25 048,06	25 600,52	26 114,57	26 629,15	27 062,58	27 496,00	27 874,77	28 153,97	28 427,23

6 NAO 2025 - Plénière du 27 février 2025

C2-Restréinte



2. Proposition de mesures 2025 :

Classes I et II

Augmentation complémentaire des premiers niveaux de grille

	embauche	1 an	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans
I-2	-	40,04	80,09	120,13	160,16	200,20
I-3	40,04	80,09	120,13	160,16	-	-
II-1	-	40,04	-	-	-	-

Cette mesure concerne 21 707 salariés*

Cette mesure permet une augmentation à l'ancienneté de **70 €**.

Par exemple :

SBA 1 an d'ancienneté : 22 161,83 €

SBA 3 ans d'ancienneté : 22 232,18 €

Soit une augmentation de **70,35 €**



Salaires de base annuel après toutes mesures au 1er avril 2025

	embauche	1 an	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans	24 ans	28 ans
I-2	22 091,49	22 161,83	22 232,18	22 302,52	22 372,86	22 443,20	22 513,53	22 583,87	22 654,21	22 724,55	22 794,89
I-3	22 161,83	22 232,18	22 302,52	22 372,86	22 443,20	22 513,53	22 583,87	22 654,21	22 724,55	22 794,89	22 865,23
II-1	22 424,27	22 494,61	22 564,95	22 635,29	22 705,63	22 775,97	22 846,31	22 916,65	22 986,99	23 057,33	23 127,67
II-2	22 575,77	22 646,11	22 716,45	22 786,79	22 857,13	22 927,47	22 997,81	23 068,15	23 138,49	23 208,83	23 279,17
II-3	22 829,55	22 899,89	22 970,23	23 040,57	23 110,91	23 181,25	23 251,59	23 321,93	23 392,27	23 462,61	23 532,95

* CDI en fonction à décembre 2024

Effectifs concernés : 82 653 salariés*

7 NAO 2025 - Plénière du 27 février 2025

C2-Restreinte



2. Proposition de mesures 2025 :

Classes I et II

Complément de rémunération au 1^{er} juillet 2025 **+ 1,3 %**

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1 ^{er} juillet 2024 en €	Valeur Annuelle Brute au 1 ^{er} juillet 2025 en €	Salariés		Fonctionnaires	
			part mensuelle	part biannuelle	part mensuelle	part biannuelle
I-2	1 921,39	1 946,37	101,03	367,00	101,03	367,00
I-3	2 018,63	2 044,87	109,24	367,00	109,24	367,00
II-1	2 007,36	2 033,46	108,29	367,00	108,29	367,00
II-2	2 216,05	2 244,86	187,07		125,91	367,00
II-3	2 363,12	2 393,64	199,49		199,49	

Bénéficiaires* :

- CDI : 82 653
- Fonctionnaires : 21 720

* en fonction à décembre 2024

8 NAO 2025 - Plénière du 27 février 2025

C2-Restreinte



2. Proposition de mesures 2025 :

Classes I et II

Récapitulatif de la rémunération fixe*

au 1^{er} avril 2025

	embauche	1 an	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans	24 ans	28 ans
I-2	24 204,88	24 275,22	24 345,57	24 415,91	24 486,25	24 556,59	24 626,93	24 697,27	24 767,61	24 837,95	24 908,29
I-3	24 372,46	24 442,80	24 513,15	24 583,49	24 653,83	24 724,17	24 794,51	24 864,85	24 935,19	25 005,53	25 075,87
II-1	24 633,63	24 693,97	24 754,31	24 814,65	24 874,99	24 935,33	24 995,67	25 056,01	25 116,35	25 176,69	25 237,03
II-2	24 983,82	25 044,16	25 104,50	25 164,84	25 225,18	25 285,52	25 345,86	25 406,20	25 466,54	25 526,88	25 587,22
II-3	25 384,67	25 444,99	25 505,31	25 565,63	25 625,95	25 686,27	25 746,59	25 806,91	25 867,23	25 927,55	25 987,87

au 1^{er} juillet 2025

	embauche	1 an	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans	24 ans	28 ans
I-2	24 229,86	24 300,20	24 370,55	24 440,89	24 511,23	24 581,57	24 651,91	24 722,25	24 792,59	24 862,93	24 933,27
I-3	24 398,70	24 469,04	24 539,38	24 609,72	24 680,06	24 750,40	24 820,74	24 891,08	24 961,42	25 031,76	25 102,10
II-1	24 649,73	24 710,07	24 770,41	24 830,75	24 891,09	24 951,43	25 011,77	25 072,11	25 132,45	25 192,79	25 253,13
II-2	25 012,63	25 072,97	25 133,31	25 193,65	25 253,99	25 314,33	25 374,67	25 435,01	25 495,35	25 555,69	25 616,03
II-3	25 415,39	25 475,73	25 536,07	25 596,41	25 656,75	25 717,09	25 777,43	25 837,77	25 898,11	25 958,45	26 018,79

Un premier niveau de salaire à **+ 12,1 % du SMIC** au 1^{er} juillet 2025

* Salaire de base annuel + Complément de rémunération + PCTI

9 NAO 2025 - Plénière du 27 février 2025

C2-Restreinte



2. Proposition de mesures 2025 : Exemple – I.2 à 12 ans

Classes I et II

Un postier de classe I.2 avec 12 ans d'ancienneté à au 1er juillet 2024 :

- o un salaire de base annuel de **22 045,68 €**
- o une rémunération fixe* de **24 159,07 €**

Evolution de sa rémunération fixe à la suite des NAO :

- La valeur du point est augmentée de **0,9 %**, soit **197,32 €** pour le niveau I.2 à 12 ans :
 - o son salaire de base annuel est alors de **22 243,00 €**
 - o sa rémunération fixe* s'élève à **24 356,39 €**
- La mesure complémentaire sur les premiers niveaux de grille entraîne pour le niveau I.2 à 12 ans une augmentation supplémentaire de **200,20 €** :
 - o son salaire de base annuel est alors de **22 443,20 €**
 - o sa rémunération fixe* est par conséquent de **24 581,57 €** au **1^{er} juillet 2025**

10 NAO 2025 - Plénière du 27 février 2025

* Rémunération fixe = Salaire de base annuel + complément de rémunération + PCTI

C2-Restrainte



2. Proposition de mesures 2025 :

Classe III

Rémunération
fixe et
compléments

Augmentation générale 0,5 %
Augmentation individuelle 0,8 %
Complément de Rémunération 1,3 %

Au 1^{er} avril 2025

Au 1^{er} juillet 2025

Effectif CDI* : 20 280

* en fonction à décembre 2024

11 NAO 2025 - Plénière du 27 février 2025

C2-Restrainte



2. Proposition de mesures 2025 :

Classe III

Complément de rémunération au 1^{er} juillet 2025 **+ 1,3 %**

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1 ^{er} juillet 2024 en €	Valeur Annuelle Brute au 1 ^{er} juillet 2025 en €	Salariés		Fonctionnaires	
			part mensuelle	part biannuelle	part mensuelle	part biannuelle
III-1	2 577,85	2 611,36	217,61		217,61	
III-2	2 613,85	2 647,83	220,65		220,65	
III-3	2 789,38	2 825,64	235,47		235,47	

Bénéficiaires* :

- CDI : 20 280
- Fonctionnaires : 10 224

* en fonction à décembre 2024

12 NAO 2025 - Plénière du 27 février 2025

C2-Restrainte



2. Proposition de mesures 2025 :

Groupes A et B

Rémunération fixe et compléments	Augmentation individuelle 1,3 %	Au 1 ^{er} avril 2025
	Mesure Directeurs de Secteur et Directeurs d'Etablissement : 0,5 %	
	Mesures de promotion et gestion de carrière* : 0,5 %	

Effectifs* :

- CDI : 12 985
- Fonctionnaires : 6 396

* en fonction à décembre 2024

*(hors augmentation individuelle)
Pour les promotions ES/ ICS3A : 5%
au 1er avril 2025

13 NAO 2025 - Plénière du 27 février 2025

C2-Restreinte



2. Proposition de mesures 2025 :

Mesure égalité professionnelle classe III, groupes A et B

Principes :

- Les mesures égalité salariale complètent les mesures d'augmentation pour les postiers ayant un salaire de base en décalage défavorable par rapport à leurs autres collègues occupant la même fonction.
- Date d'application : 1er juillet 2025
- Mise en œuvre en octobre avec effet rétroactif.

Enveloppe globale 2025

750 K€

Pour rappel, l'accord égalité professionnelle du 21/7/2022 prévoit un budget annuel de 300 K€.

14 NAO 2025 - Plénière du 27 février 2025

C2-Restreinte



2. Proposition de mesures 2025 :

Prime ultra-marine

Augmentation du montant de la prime ultra-marine au 1^{er} juillet 2025 : **+ 1,3 %**

Année	Montant brut annuel	Montant brut mensuel
PUM juillet 2024	3831,50	319,29
PUM juillet 2025	3881,31	323,44

3 646 bénéficiaires*

* en fonction à décembre 2024

15 NAO 2025 - Plénière du 27 février 2025

C2-Restreinte



2. Proposition de mesures 2025 :

Prime BINO

Contexte :

- La Poste a pris en compte les différences de coût de la vie en instaurant une prime ultra -marine depuis 2003.
- Un accord régional interprofessionnel sur les salaires, dit « BINO », est signé en Guadeloupe le 26 février 2009. D'autres accords interprofessionnels ont été signés à La Martinique, à La Réunion et en Guyane cette même année.
- Il prévoit le versement d'une prime mensuelle de 200 €, dont 100 € versés par l'Etat, et 100 € versés par l'employeur.
- Le 10 avril 2009, La Poste applique l'accord « BINO » et rend la prime de 100 € brut mensuelle permanente dans son accord salarial pour l'année 2011 pour les départements concernés.

Proposition d'étendre la prime BINO à Mayotte à compter du 1^{er} janvier 2025

Les postiers et postières travaillant en Guadeloupe, Martinique, à La Réunion, en Guyane et à Mayotte percevront :

- la prime BINO de **1 200 €** brut annuel
- la prime Ultra-Marine de **3 869,82 €** brut annuel (montant revalorisé au 1^{er} juillet 2025)
- soit un montant total de **5 069,82 €** brut annuel

16 NAO 2025 - Plénière du 27 février 2025

C2-Restréinte



2. Proposition de mesures 2025 :

Mesures transports – prolongation des mesures 2024

• Forfait Mobilités Durables :

Modes de transport	Barème au 1 ^{er} janvier 2025
<ul style="list-style-type: none">• Vélo ou vélo électrique,• Covoiturage en tant que conducteur ou passager• Cyclomoteur ou scooter électrique• Engins de déplacement personnel (trottinette, gyropode, skate board ...)	250 €

• ITVP :

Distance trajet domicile – travail (aller ou retour)	Barème au 1 ^{er} janvier 2025
Supérieure à 7 km	250 €
Supérieure à 20 km	350 €
Supérieure à 25 km	380 €
Supérieure à 30 km	400 €

17 NAO 2025 - Plénière du 27 février 2025

C2-Restréinte



2. Proposition de mesures 2025 :

Clause de réunion d'échange

Il est proposé d'inclure à l'accord salarial une clause prévoyant une réunion d'échange :

« Les parties signataires conviennent que l'évolution de la situation économique de l'entreprise fera l'objet d'un examen attentif tout au long de la durée de l'accord. En cas d'évolutions significatives de celle-ci, une réunion d'échange sera organisée ».

18 NAO 2025 - Plénière du 27 février 2025

C2-Restréinte

