

NOUVEAUX ACCORDS : CE QUI CHANGE POUR NOUS !



Après un plan massif de suppression d'emplois, la direction a décidé la renégociation de plusieurs accords à marche forcée. La CGT a porté les revendications et s'est mobilisée avec les salariés.

SALAIRES • PRIMES • MALADIE • CLASSIFICATION • DROITS SYNDICAUX

La Direction présente ces nouveaux accords comme un cadre « plus lisible », « plus cohérent » et « harmonisé ».

Mais derrière les beaux mots, il faut regarder ce qui change réellement pour les salariés.

DES ACCORDS QUI CHANGENT CONCRÈTEMENT NOS DROITS



Derrière les nouveaux dispositifs, certaines rémunérations deviennent davantage conditionnées à la performance, certaines primes sont soumises à des critères de présence, et cinq jours de carence sont prévus pour les salariés concernés.

Alors, que changent réellement ces accords ? Quels avantages sont maintenus ? Quelles nouvelles conditions s'imposent ? Ensemble, regardons les faits.

FACE AUX NOUVEAUX ACCORDS, REGARDONS CE QUI CHANGE

RÉMUNÉRATION : DES PRIMES DAVANTAGE CONDITIONNÉES À LA PERFORMANCE

Prime d'activité mensuelle jusqu'à 100 € brut pour un Conseiller Client et 130 € brut pour un Responsable d'Équipe. Mais attention : c'est un maximum, pas un acquis. Avec trois KPI, on peut obtenir 0 €, 33 €, 66 € ou 100 €.

Pour la CGT, une partie du salaire ne doit pas devenir une variable d'ajustement dépendant d'objectifs toujours plus difficiles à atteindre.

UNE PRIME QUI PEUT DISPARAÎTRE EN CAS D'ABSENCE

Pour bénéficier de certaines primes, plusieurs conditions doivent être réunies, notamment un minimum de 90 % de présence effective et l'absence d'absence injustifiée.

Pourquoi toujours davantage individualiser et conditionner une partie de notre rémunération ?

Ce dont nous avons besoin c'est d'un salaire sur lequel nous pouvons compter tous les mois pour vivre décemment.

MALADIE : 5 JOURS DE CARENCE !



Pour les Employés et Agents de Maîtrise ayant au moins un an d'ancienneté, en cas de maladie non professionnelle ou d'accident de trajet, la prise en charge intervient à compter du 6e jour.

Cinq jours de salaire en moins lorsqu'on tombe malade : voilà une régression sociale que la CGT ne peut pas banaliser.

CLASSIFICATION : UNE NOUVELLE GRILLE

Coefficient 120 : 1 806,22 € brut, Coefficient 160 : 1 837,22 € • Coefficient 190 : 1 868,23 € • Agents de Maîtrise : 1 934,18 € à 2 223,93 € selon le coefficient.

Attention : une grille minimale n'est pas une augmentation générale des salaires. Le « groupe fermé », embauché avant le 7 mai 2025, reste soumis à l'ancienne grille.

D'AUTRES CHANGEMENTS À NE PAS PASSER SOUS SILENCE, CE QUE LA CGT RETIENT

- ➡ Une rémunération variable davantage liée aux KPI.
- ➡ Des primes soumises à des conditions de présence et d'objectifs.
- ➡ 5 jours de carence maladie pour les Employés et Agents de Maîtrise concernés.
- ➡ Une nouvelle classification qui ne signifie pas automatiquement augmentation générale des salaires.
- ➡ Des restrictions supplémentaires concernant certains modes de communication syndicale.
- ➡ Une rémunération de plus en plus individualisée et liée à la performance.

FONCTIONS SUPPORT : 300 € BRUT... SOUS CONDITIONS

Pour certains salariés des fonctions supports administratives au statut Agent de Maîtrise, une prime trimestrielle de base de 300 € brut est prévue. Mais cette prime reste conditionnée à plusieurs critères : Une prime annoncée à 300 € n'est donc pas 300 € garantis.

DROIT SYNDICAL : DES MOYENS, MAIS AUSSI DES RESTRICTIONS

Le nouvel accord prévoit 30 heures mensuelles de délégation pour chaque Délégué Syndical. Les représentants syndicaux au CSE disposent de 25 heures mensuelles.

La messagerie professionnelle ne pourra plus servir à diffuser collectivement les tracts syndicaux. Les organisations syndicales disposent désormais d'un espace de communication numérique via Padlet.

Les tracts peuvent être distribués aux entrées et sorties du personnel sans restriction d'horaire, sous certaines conditions.

UN CONTACT AVEC UN SALARIÉ DAVANTAGE ENCADRÉ

Pour la CGT, le droit syndical doit rester un droit réel et effectif, il en va du respect de la démocratie dans l'entreprise.

PRÉVENIR PLUTÔT QUE SUBIR

Dans une entreprise qui connaît depuis plusieurs mois des départs, des suppressions de postes, des réorganisations et une forte incertitude sur l'avenir des sites, nous refusons que les salariés soient toujours davantage sollicités pour faire des efforts.

La performance ne doit pas remplacer le salaire, Une prime ne doit pas remplacer une augmentation. Être malade ne doit pas coûter cinq jours de salaire. Informez-vous. Comparez. Interrogez-nous.

ENSEMBLE, DÉFENDONS NOS ACQUIS ! ENSEMBLE, EXIGEONS DE VRAIES AUGMENTATIONS ! ENSEMBLE, DÉFENDONS NOS DROITS !



Avec l'ensemble des salariés, décidons d'actions de mobilisations le 29 septembre pour faire entendre nos revendications !!



**Fédération nationale des salariés du secteur
des activités postales et de télécommunications CGT**
263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01 48 18 54 00 C.C.P. Paris 20376 D
Site : www.cgt-fapt.fr Mail : fede@cgt-fapt.fr

