

# JE SUIS MALADE ET MON SALAIRE AUSSI!

Il est courant et plutôt vrai d'évoquer systématiquement la dégradation des conditions de travail quand il s'agit de porter le débat sur l'absentéisme. C'en est d'ailleurs le fléau principal. Toutefois, il existe une autre calamité : Les bas salaires ! En effet, recevoir un salaire trop faible impacte également la santé de ceux qui se trouvent dans cette situation. FO Com va tenter ci-après de vous le démontrer.

L'insécurité financière peut provoquer chez certains un stress chronique important, de l'anxiété voire de la dépression. Le fait de craindre ne pas pouvoir subvenir aux besoins de base, comme la nourriture, le logement, les soins, a un impact certain sur la santé mentale et physique. Les bas salaires, en effet, limitent l'accès à une alimentation saine et équilibrée parce que souvent plus coûteuse ; Ils ne permettent pas, non-plus, l'accès à des logements salubres (moins d'humidité, meilleure isolation) ou à la possibilité de les rénover. Ils peuvent, le cas échéant, ne pas accorder à certains l'accès à des activités physiques et à des soins de santé préventifs ou spécialisés. En plus, les emplois faiblement rémunérés sont souvent associés à des conditions de travail plus pénibles physiquement, à des horaires irréguliers et à un manque de contrôle sur le travail. On le subit plus qu'on le maîtrise.

Et comme un cercle vicieux est très... vicieux, une des conséquences des points évoqués plus haut entraînent fatalement des dépenses de santé supplémentaires (consultations, médicaments, etc.).

### LA CHUTE VERS LE CHOMAGE

Vous l'aurez compris, en partant du constat que les bas salaires sont sources d'aggravations de l'état de santé, il est juste logique que le maintien dans l'emploi soit nettement plus problématique pour ces personnels concernés et les agents de la BSCC cochent toutes les cases ! Que faire alors des milliers de postières et postiers qui, si l'on considère les éléments précédents, se retrouveront au bord de ce précipice ?

### ARRÊT DE TRAVAIL RIME AUSSI AVEC PRÉCARITÉ SALARIALE

Pour FO Com, un des leviers permettant une réduction de l'absentéisme et une amélioration de la santé des agents passe inévitablement par une augmentation significative des salaires. FO Com refuse que la fatalité soit un point final à ce sujet.

### SOMMAIRE

JE SUIS MALADE ET MON SALAIRE AUSSI

MA FICHE DE PAIE, LE CDR

FO COM S'ENGAGE DANS UN ACCORD PROTECTEUR

TITULAIRE DE QUARTIER, FO COM NE LACHERA PAS

LES TRUCULENTES AVENTURES DE GÉGÉ LE POSTIER



# MA FICHE DE PAIE

## LE CDR (COMPLÉMENT DE RÉMUNÉRATION)

Chaque postier peut constater que notre bulletin de salaire regorge de lignes aussi nombreuses que confuses. Attardons-nous aujourd'hui sur l'une d'entre elles : le CDR.

Il s'agit d'une indemnité qui est une composante de la rémunération des agents. Le montant du CDR est déterminé par référence à la fonction occupée. Il a été créé par l'accord social le 5 février 2015 et remplace le complément poste.

Le CDR est identique pour les salariés et les fonctionnaires selon le niveau de fonction. Son montant peut être revalorisé lors des négociations salariales annuelles.

Depuis le 1/7/2015, tous les personnels sont concernés, quel que soit leur statut du I.1 au III.3.

Voici un tableau récapitulatif des montants pour chacun des grades (au 1<sup>er</sup> juillet 2025).



Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brut au 1 <sup>er</sup> juillet 2025 en €	SALARIÉS		FONCTIONNAIRES	
		Part mensuelle	Part biannuelle	Part mensuelle	Part biannuelle
I-2	1946.37	101.03	367	101.03	367
I-3	2 044.87	109.24	367	109.24	367
II-1	2 033.46	108.29	367	108.29	367
II-2	2 244.86	187.07		125.91	367
II-3	2 393.84	199.49		199.49	
III-1	2 611.36	217.61		271.61	
III-2	2 647.83	220.65		220.65	
III-3	2 825.64	235.47		235.47	

La part biannuelle est versée en février et en septembre. Les salariés à partir du II.2 et les fonctionnaires à partir du II.3 n'en sont plus éligibles mais leur part mensuelle du CDR devient plus élevée.

Le salarié en CDD ne perçoit pas la part biannuelle mais un CDR mensuel (le complément annuel divisé par 12 mois). L'intérimaire, quant à lui, ne bénéficie pas de ce volet de rémunération.

Le CDR est versé au prorata du temps d'activité de l'agent. Si vous êtes à 80 %, vous toucherez 80 % du CDR.

En cas d'arrêt maladie, il y a des différences selon le statut :

**Pour le fonctionnaire :** L'abattement appliqué sur le CDR ne doit plus être effectué, seule la réduction de moitié, conséquence du passage à demi-traitement, reste appliquée.

**Pour les salariés :** Le CDR suit les mêmes règles que le salaire de base, c'est-à-dire qu'il sera écrêté en fonction des absences.

Il est enfin à noter que la notation de l'agent (appréciation) n'a aucune incidence sur le CDR.

Pour toutes informations complémentaires, rapprochez-vous de votre correspondant local.

# FO COM S'ENGAGE DANS UN ACCORD PROTECTEUR

FO Com a signé l'accord GEPPMM (Gestion des emplois et des parcours professionnels et mixité des métiers). Il remplace l'accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences). On passe ainsi d'une gestion prévisionnelle des compétences à une gestion dynamique des compétences, ce qui consiste pour l'entreprise à accompagner l'agent dans le cadre d'un projet professionnel dans l'entreprise ou pour un projet personnel externe.

## L'accord prévoit sept orientations :

- Les conditions d'un engagement et d'une intégration réussie
- Le développement des compétences et des parcours professionnels
- La réalisation d'une évolution professionnelle, d'une mobilité
- L'accompagnement financier à la mobilité
- Les dispositifs en faveur des séniors
- L'accompagnement des projets professionnels à l'extérieur du Groupe
- La connaissance des enjeux liés à la Responsabilité Sociale de l'Entreprise ( RSE) et les actions en faveur de l'Economie Sociale et Solidaire.

## Parmi tous les sujets traités dans cet accord, FO Com insiste sur deux avancées majeures :

- L'amélioration des modalités de mise en œuvre de la promotion. FO Com portait ce point depuis des années en négociation. Aujourd'hui, l'accord permet de rendre les promotions effectives dans un délai plus court pour l'ensemble des postiers de la Classe I au Groupe B.
- La mise en place de la retraite progressive à La Poste permettant d'aménager sa fin de carrière avec une rémunération qui reste attractive.

La signature n'est qu'une étape, aujourd'hui, FO Com va s'attacher à ce que l'accord soit appliqué. Monde incertain du travail, changements conséquents et évolution professionnelle, cet accord est donc essentiel pour tous les agents.

**TITULAIRE  
DE QUARTIER  
FO COM  
NE LACHERA PAS**

On a tous bien compris que La Poste a, petit à petit, l'intention de faire entrer dans l'inconscient des postiers que le titulaire de quartier n'a plus de raison d'être. Et bien, FO Com ne veut pas enterrer l'idée aussi facilement !

**1 tournée = 1 titulaire ! Depuis toujours, FO Com martèle cette équation. Pourquoi ?**

Parce qu'elle est le garant d'une qualité de service optimale :  
au fil du temps, le titulaire de quartier développe une connaissance approfondie de son secteur géographique. Il apprend à connaître les adresses, les particularités de chaque habitation, les

habitudes des habitants, et, parfois, tisse des liens avec eux.

Donc concernant les facteurs et factrices titulaires de quartier avec le temps se crée une confiance avec les habitants.

## Parce qu'elle assure une meilleure qualité de vie au travail :

Un titulaire de quartier, après un certain temps, obtient une connaissance de son environnement de travail facilitant son quotidien et lui permettant d'optimiser son temps de travail mais aussi d'appréhender les spécificités et les nouveautés de son activité ; donc, bien mieux gérer les imprévus.

Le titulaire de tournée, c'est l'essence même de la proximité et du service public chers à notre organisation syndicale. Le titulaire de tournée n'est pas juste un distributeur de courriers ou de colis, il est également un lien social, un sentiment d'appartenance au quartier.

# LES TRUCULENTES AVENTURES DE GÉGÉ LE POSTIER

## « LE JOUR OÙ MA COPINE ZAZA EST TOMBÉE ENCEINTE »

« Vous savez pas ce qui m'est arrivé ?! J'veais vous raconter... Ma copine m'a annoncé hier qu'elle était enceinte. C'est fou, ça ! Vous ne pouvez pas imaginer comme cette nouvelle m'a rendu léger et positif malgré tous mes tracas au boulot ! Toujours est-il que, forcément, autant que son ventre va s'arrondir et son caractère se raidir, il va falloir penser à s'organiser dans son travail. Elle est factrice, comme moi ! Évidemment, au fur et à mesure de l'évolution de sa grossesse, il apparaît difficile qu'elle puisse faire sa tournée comme si de rien n'était. Alors, je suis allé voir mon copain de FOCOM. Il sait tout sur nos droits. »



- Enceinte ? me dit-il, mais comment est-ce possible ?
- Heu, j'veais pas te faire un dessin non-plus ?  
Lui ai-je répondu, du tac au tac.

Il m'a d'abord expliqué à quel moment déclarer cette grossesse au manager. En fait, il faut le faire en même temps qu'à l'organisme d'assurance maladie pour le feuillet rose et à la Caisse d'allocation familiale pour les feuillets bleus, c'est-à-dire à partir de 3 mois. Rose et bleu, ils n'ont pas été très originaux dans les couleurs quand même ! Il m'a ensuite dit que des facilités d'horaires étaient prévus pour les femmes enceintes et ne peuvent être refusées ! C'est en fonction de l'avancement de la grossesse : Une heure de travail en moins en début ou en fin de vacation à partir de l'entrée dans le troisième mois et une heure et demie à partir du sixième mois. Et comme Zaza est une factrice et exerce donc un métier pénible, c'est pas peu de le dire ! Elle aura droit à une adaptation de son activité comme éviter les ports de charges, les montées et descentes de véhicules, etc... Ça, c'est à notre demande et avec un avis du médecin du travail.

- Et tu sais, mon Gégé, que toi-même, tu as droit à 3 jours d'autorisation spéciale d'absence pendant la grossesse pour l'accompagner à des examens médicaux.
- Ah ? c'est bon à savoir ça. Zaza a bien son permis pour s'y rendre, mais dans son état, je ne préfère pas trop lui confier la voiture. Elle est irritable et stressée parfois.

Le copain de FO m'a aussi dit que le congé maternité démarre 6 semaines avant l'accouchement et se prolonge jusqu'à 10 semaines après. Et bien sûr, ce congé n'a aucune incidence sur le salaire. Et, le retour au boulot doit se faire sur le même poste qu'avant ou, s'il y a eu une réorganisation, sur un poste équivalent.

Une visite médicale de reprise par le médecin du travail doit avoir lieu dans les 8 jours par le médecin du travail et pis, il m'a expliqué aussi que si Zaza souhaitait allaiter, elle bénéficiera de facilités de service jusqu'aux 12 mois de l'enfant pour ce faire à hauteur d'une heure trente par jour.

J'avais encore pleins de questions à lui poser mais il devait entrer en réunion avec la Direction pour des problèmes différents. À FO Com, ils sont très polyvalents et compétents ! Mais avant de partir, il m'a dit qu'on pouvait trouver toutes ces infos sur le guide de parentalité. Il allait me l'envoyer. Ça parle aussi de l'adoption, du congé de paternité, du congé parental, des temps partiels accordés dans le cadre d'une naissance et pleins d'autres choses encore comme l'aide financière de La Poste qu'elle appelle le complément familial ou le supplément familial.

Sur ce guide, il y a aussi toutes les informations sur les aides de l'entreprise quant à la garderie ou la nounou, sur les prestations, l'éducation et tout et tout ! Mais ça, on verra en temps voulu... Il est pas encore né et on n'a même pas encore trouvé le prénom, d'ailleurs si vous avez une idée...

# DÉTERMINÉS