

Cadres des classes 3 La CFE-CGC Groupe La Poste 100% avec vous

SOURCES REMARQUABLES DE DIVERSITÉ ET D'ÉNERGIE, RELAIS ENTRE LES POSTIERS DES CLASSES 1 ET 2 ET CEUX DES CLASSES 4, **LES 30 000 COLLÈGUES DE LA CLASSE 3 FONT TENIR LA POSTE SUR SES DEUX PIEDS DANS CHAQUE MÉTIER, DANS TOUTES LES BRANCHES.**

À la question : **suis-je ou ne suis-je pas cadre ?**
La réponse argumentée de la CFE-CGC Groupe La Poste



Pour la CFE-CGC, les agents de la Classe 3 ne sont pas une variable d'ajustement ou des Cadres low cost. **Le niveau d'exigence attendu sur leurs positions de travail et leurs possibilités d'évolution professionnelle leur confèrent une place prépondérante** dans la grande famille des 50 000 cadres de l'entreprise. Ils sont de plus en plus nombreux à rejoindre la CFE-CGC Groupe La Poste.



Sonia

Chargée d'Affaires à la BGNP



Bruno

Conseiller E.M.R.G Groupe



Magali

Responsable Opérationnelle BSCC

Sans Sonia, Magali ou Bruno, La Poste ne pourrait pas nourrir les projets qu'elle ambitionne pour pérenniser son avenir.

Pour la CFE-CGC, ils doivent être très prioritairement les futurs Groupes A, B et C de l'entreprise. Car s'ils sont parfois incontournables, les recrutements externes sont souvent plus coûteux et potentiellement hasardeux. Le recrutement n'est jamais une science exacte, la promotion et la formation sont à privilégier dans tous les cas.

Nombre de collègues aujourd'hui de la classe 4, y compris parmi les dirigeants de La Poste, ont commencé derrière le guichet ou sur un vélo ! La CFE-CGC est attachée à l'évolution interne dans le groupe.



Sur le principe du statut de Cadre

Pour la CFE-CGC Groupe La Poste, il n'y a pas d'ambiguïté. **Les agents de la Classe 3 sont des Cadres à part entière. Nous avons donc œuvré pour leur rattachement au Collège Cadre de l'élection professionnelle** (qui se tiendra du 09 au 14 octobre prochain) **du futur Comité Social et Économique (CSE)**. "C'est déjà le cas pour l'élection au Conseil d'Administration et il eut été totalement incohérent de faire participer la Classe 3 dans deux Collèges différents d'une élection à l'autre - précise Victor Farinha - Président CFE-CGC Groupe La Poste qui a aussi été encadrant avant de rejoindre la Poste. Par ailleurs : S'il devient demandeur d'emploi consécutivement à un départ de La Poste, un agent issu de la classe 3 pourra s'inscrire parmi les 450 000 profils de l'Agence Pour l'Emploi des Cadres (APEC) dont la CFE-CGC est l'un des fondateurs. Ce qui clôt le débat".

À propos des salaires pratiqués à La Poste



Si l'on se réfère uniquement aux niveaux de rémunération, qui sont parfois sans commune mesure pour un agent de niveau 3.1 avec ceux des salariés qui occupent des fonctions comparables dans le secteur purement privé, on peut légitimement se poser la question du statut. **On observe parfois des écarts annuels qui vont jusqu'à 15 k€**. Par exemple : sur des fonctions commerciales - ou encore sur des postes de management opérationnels de premier niveau. Voilà pourquoi la CFE-CGC propose des démarches de Benchmark, pour comparer les situations et identifier précisément les écarts - explique Dalila Yousfi, Vice-Présidente CFE-CGC Groupe La Poste - Avec l'avènement du futur Comité Social et Économique et l'accès à la banque de données ad hoc, avec la simplification du référentiel des métiers menée depuis plusieurs années à La Poste, **nous serons de plus en plus en capacité de revendiquer les standards du marché**, dans le droit fil de notre quête continue d'amélioration des salaires fixes et des rémunérations variables pour tous les cadres et encadrants de La Poste".

Sur la formation & la valorisation des parcours professionnels

Sur ces sujets, La Poste marque des points. Si sa réalité économique la restreint sur les niveaux de rémunération et les revalorisations salariales, **on peut en revanche saluer sa capacité à proposer une offre de formation pléthorique et un foisonnement de métiers qui crée de vraies opportunités de carrière**. Ces éléments combinés constituent une possibilité accrue d'émancipation pour ses cadres de premier niveau. "Évidemment - explique Dalila Yousfi - cette réalité induit des faiblesses qui se traduisent notamment dans un manque d'autonomie et dans une infantilisation parfois qualifiée d'insupportable par les agents de la Classe 3. Nous devons absolument faire progresser La Poste sur ces points. En revanche, partout sur le territoire, **des Cadres témoignent de leur reconnaissance à l'entreprise pour leur avoir permis une réelle ascension sociale. Notre rôle d'Organisation Syndicale est d'alerter sur les dérives, mais aussi d'encourager La Poste à continuer de façonner des parcours exemplaires** pour des dizaines de milliers de Cadres, malgré les écueils et les accidents de la vie qu'ils peuvent parfois traverser".

Des témoignages éloquentes d'adhérents CFE-CGC sur l'ascension sociale

"Pour des milliers d'entre-nous, **le passage en Classe 3 n'est qu'une étape** - témoigne un Manager de proximité provincial de la Direction Nationale Comptable. **Je peux témoigner de la réalité de l'ascenseur social car je suis entré au plus bas de l'échelle**. Je suis adhérent à la CFE-CGC parce qu'elle est fondamentalement attachée à ce principe".



Pas de discours démagogique à la CFE-CGC : mais la nécessité impérieuse de la synthèse pour les 50 000 Cadres de La Poste S.A



Quand certains se penchent sur les agents de la Classe 3 en se focalisant exclusivement sur la notion de leur rémunération à l'instant T, la CFE-CGC préfère agir en partenaire responsable et constructif. "Pour nous - précise Victor Farinha - il n'est pas question d'enfermer les cadres dans un schéma schizophrénique. Nous prenons acte de la stratégie qui consiste pour certains à réduire l'autre à un rôle d'opresseur en dressant les agents de la Classe 3 face aux Groupe A, et ces derniers face aux Groupe B. Notre raison d'être est de **croire en un avenir professionnel pour chacun dans le Groupe**, en tous points du territoire et non à la lutte inter-classe". Pour la CFE-CGC, syndicat réformateur et d'accompagnement, La Poste ne tiendrait pas debout sur ses deux pieds sans mener des dizaines de milliers d'agents sur les strates supérieures. « À La Poste, l'ascenseur social n'est pas une vue de l'esprit. **La possibilité de s'inscrire dans le temps long et de construire son avenir dans le Groupe est une réalité pour tous**, et notamment pour un agent de la Classe 3 qui veut être acteur de son destin - témoigne une Cadre Stratégique de la BSCC. C'est un gros atout que d'être passé par la classe 3 lorsqu'on est groupe A ou B. Dans les filières commerciales par exemple, les meilleurs managers sont passés par la case vendeur en développant progressivement le triptyque connaissances - compétences - expérience".

Des cadres de plus en plus nombreux

Avec l'émergence de l'intelligence artificielle et des nouvelles technologies, La Poste a besoin de personnes qui créent de la valeur et il y aura de plus en plus de cadres en pourcentage de ses effectifs. C'est le sens de l'histoire dans toutes les grandes entreprises. C'est donc aussi parmi les agents de la Classe III et ceux qui y seront promus que se trouvent les forces vives de demain.

Par l'apprentissage, par l'alternance, par le mérite et le travail, il est impensable de ne pas optimiser leurs ressources. C'est tout l'esprit de synthèse, de cohérence et de cohésion qui anime la CFE-CGC.

Un mot de l'offre sociale et culturelle proposée aux agents de la Classe 3

Pour la CFE-CGC, Il faut aussi booster l'offre sociale et culturelle proposée dont beaucoup d'agents de la Classe 3 sont exclus en raison du calcul de nombreuses prestations basées sur le Quotient Familial (QF) "C'est un des éléments constitutifs de la rémunération globale que nous voulons faire évoluer radicalement - précise Victor Farinha - Ce chantier nous tient particulièrement à cœur et nous sommes la seule organisation syndicale à La Poste à tenir un raisonnement aussi limpide".

La notion de classes & de grades est-elle cohérente ?

Si l'on désignait uniquement les agents à l'aune de leur métier, on pourrait aisément concevoir une vie professionnelle sans grades, telle qu'elle se pratique dans une très grande majorité des entreprises où seule la ligne hiérarchique tient lieu de référence pour chacun. Mais le présent naît du passé et dans la plus grande entreprise de France, il n'est pas aisé d'abolir un système de grades et de classifications qui s'est précisé dès l'après-guerre. Ainsi, à l'instar de celles de tous leurs collègues fonctionnaires, les positions de travail des postiers sont méticuleusement catégorisées et indicées depuis des décennies et **l'avènement du C.S.E n'engendrera pas de révolution à court terme sur le sujet.**

"Cette façon d'envisager le positionnement des uns et des autres est à la fois une force et une faiblesse - nous confie une dirigeante de la BGPN.



Elle permet à chacun de **se situer précisément dans un univers professionnel** et, le cas échéant, de **se projeter sur une trajectoire ascendante** dans son propre métier ou vers de nouveaux horizons internes. Elle permet aussi, par exemple, de traiter le sujet des revalorisations salariales avec les représentants du personnel en nous basant sur des éléments concrets. Mais en même temps, **elle peut brider des talents et nuire à la performance du Groupe en provoquant leur fuite, faute de pouvoir leur permettre de brûler des étapes**. Même s'il existe des process qui permettent de s'affranchir des carcans des grades, **ils sont encore beaucoup trop confidentiels**. Pour pallier cette situation, nous disposons aujourd'hui de marges de manœuvres à l'embauche pour mieux rémunérer des entrants dans le grade où ils sont recrutés, mais là encore, cela ne va pas sans créer un sérieux problème de sens sur la notion d'équité".

Quid des agents des Classes 1 et 2 pour la CFE-CGC ?

Tous les raisonnements menés sur cette publication sont applicables aux agents des Classes 1 et 2 parmi lesquels, par essence, on trouve les futurs pensionnaires des Collèges Maîtrise et Cadres de La Poste. **Notre ADN est basé sur le parti pris d'une pérennisation de la croissance de l'entreprise via les leviers de la formation et de la promotion continue**. Il s'applique donc à tous les personnels sans distinction de Classe et de Grade. Et pour rappel : nous négocions et signons les accords dès lors qu'ils sont favorables à tous les personnels, toutes classes et grades confondus. C'est ainsi que la CFE-CGC progresse partout, dans un esprit d'harmonie et de conquête sociale.

Un grand projet porté par la CFE-CGC pour tous les cadres

Dans le cadre du futur CSE – la CFE-CGC propose de **construire un grand accord social spécialement dédié aux Cadres et aux Encadrants de tous niveaux**. Nous voulons une qualité de vie et une évolution de carrière pérennes et solides. **Promotion – formation – gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) – égalité pro – maintien dans l'emploi des séniors – autonomie et sens au travail** sont autant de sujets qui méritent un dialogue social plus ambitieux au service des cadres et des encadrants, notamment pour les agents de la Classe 3 qui ont besoin d'un projet solide pour s'inscrire dans la durée.

Notre vocation : être utiles & concrets

Engagés dans un schéma catégoriel où **ils défendent ardemment les intérêts de la Classe 3, vos collègues de la CFE-CGC vous représentent partout sur le territoire dans un modèle pragmatique, simple et efficace**. Nous proposons, par exemple, **une valorisation progressive des parts variables des agents de la Classe 3** pour leur faire atteindre à minima le niveau d'un mois de salaire. Nous proposons aussi de **constituer des viviers pour l'accession au groupe A, à l'instar de ce qui existe du Groupe A vers Groupes B**. Ou encore nous demanderons **la notification de la part variable en pourcentage du salaire annuel** et non seulement en valeur, car les montants restent similaires d'une année à l'autre malgré l'inflation.



ADHÉRER CFE-CGC
CFECCGROUPELAPOSTE.FR

LE CHOIX 100% UTILE
VOTEZ CFE-CGC