



Un cadre pour les cadres à La Poste !

DU GRADE 3.1 AUX GROUPES A, B ET C, VOUS ÊTES 53 000 CADRES ET ENCADRANTS À LA POSTE ET VOUS REPRÉSENTEREZ BIENTÔT UN TIERS DE L'EFFECTIF TOTAL DE L'ENTREPRISE. IL EST TEMPS DE DYNAMISER VOS DROITS ET VOS CONDITIONS DE TRAVAIL DANS UN GRAND ACCORD SOCIAL SUR MESURE.

Proposer des offres sociales aux cadres sans justificatif de ressources

Les cadres sont souvent exclus des prestations proposées en raison d'une éligibilité définie par le quotient familial. Il est temps de contourner cet écueil en leur faisant bénéficier de l'offre sociale dans son entier sans contraintes de justificatif de revenu. À taux de cotisation égale, prestation égale !

Booster les augmentations de salaire & de la part variable pour tous les cadres

Le pouvoir d'achat et d'investissement des cadres est fortement impacté depuis des années à La Poste. Face à la volonté d'individualiser au maximum les augmentations, nous défendons **l'application d'une augmentation générale cohérente pour les agents des Groupes A et B. Nous défendons** l'application d'une augmentation individuelle en fonction des résultats mais en plus d'une augmentation générale qui garantit une progression salariale pour tous de la classe 3 au groupe C. De même nous militons pour que la part variable soit indexée en pourcentage du salaire, pour qu'elle évolue d'année en année et qu'elle représente également à minima 8% de votre salaire annuel pour être sur un mois de salaire à minima.

Agir utilement sur la qualité de vie & les conditions de travail par le sens au travail

Les cadres et les encadrants veulent un environnement quotidien serein où les évolutions ne sont pas de perpétuelles révolutions. Pour la CFE-CGC, il est nécessaire **d'écrire un texte fondateur** pour fixer cette notion dans le réel et valoriser chacun dans un vrai projet professionnel, du junior au sénior.

En matière disciplinaire : il faut faire table rase des méthodes curieuses parfois employées

dans des enquêtes internes à l'endroit de cadres ou d'encadrants présumés coupables de dérives ou d'exactions. Cela pourrait d'ailleurs se retourner contre La Poste car la Cour de cassation - le 22 décembre 2023 - a permis à un employeur **de produire en justice un enregistrement audio pris à l'insu d'un salarié**. Si pour cette fois, le litige a bénéficié à l'employeur, il n'en demeure pas moins que l'inverse peut désormais tout aussi bien se produire. À bon entendre...

À la CFE-CGC Groupe La Poste, nous avons intégré dans nos cotisations une protection juridique

Les Risques Psycho-Sociaux (RPS) et l'épuisement professionnel constituent une menace pour les cadres et les encadrants à La Poste et provoquent **un absentéisme en croissance**.

Pour la CFE-CGC, la santé au travail ne se négocie pas. L'employeur nous la doit (art L41-1 Code du Travail). Il faut notamment garantir le droit à la déconnexion et accélérer l'automatisation des reportings dont les effets sont dévastateurs dans tous les métiers et également stopper le remplissage des agendas de réunions teams qui ne laissent plus de temps managériaux.

Défendre le principe de l'ascenseur social pour des carrières réussies !

La Poste tient debout parce **qu'elle conduit des dizaines de milliers d'agents sur les strates supérieures**. L'ascenseur social n'est pas une vue de l'esprit et la CFE-CGC est un fervent acteur de son maintien.



La promotion interne doit rester une priorité pour combler les vacances d'emploi avec, en outil de progrès, la formation et le développement des compétences. La CFE-CGC demande aussi à revoir la gare de triage qu'est la RPP Groupe A, c'est pire que "parcours sup" mais à La Poste.

Pour que La Poste développe ce principe fondateur, la CFE-CGC plébiscite les embauches pérennes et celles d'alternants.

Garantir des formes de travail choisies & transparentes

La CFE-CGC Groupe La Poste est favorable aux nouvelles formes de travail axées sur l'autonomie et la cohésion de groupe, comme **le management hybride et le télétravail qui doit être choisi et accessible**. La CFE-CGC n'a pas signé le dernier avenant en raison de l'inéligibilité sans fondements sérieux de la ligne conseil bancaire et du télétravail gris (télétravail sans contrat) imposé aux opérationnels.

Protéger les séniors en aménageant intelligemment les fins de carrière & la transmission des savoirs

La pénibilité des Cadres séniors doit faire l'objet d'un volet spécifique dans le grand accord que nous voulons voir naître. En effet, nous constatons qu'ici ou là, **des personnels de plus de 55 ans sont écartés des promotions et des postes stratégiques au profit d'un jeunisme imposé**. Une tendance parfois caractérisée, y compris dans les services support où les anciens ne sont plus désirés et peinent à faire reconnaître des ambitions.

Depuis l'application de la dernière réforme des retraites, **le Temps Partiel Aménagé Senior est repoussé de deux ans**. Et le durcissement imposé par La Poste avec le passage de 20 à 25 ans d'ancienneté en critère de base crée l'inéligibilité.

La CFE-CGC revendique de nouvelles mesures concertées avec de nouveaux critères de pénibilité, car **nous constatons que même des travailleurs Cadres handicapés voient les portes du T.P.A.S. se refermer sur leur nez**.

Celles ou ceux qui ont cotisé 150 trimestres peuvent postuler au dispositif de **Retraite Progressive deux ans avant leur âge légal de départ**. Il permet de continuer à travailler à temps partiel tout en percevant une partie de sa pension de retraite pour la quotité non travaillée. Ce dispositif est tellement méconnu que c'est le parcours du combattant dans nos services RH pour en bénéficier.

Nous revendiquons une amélioration sensible des conditions de travail et de carrière des Cadres séniors qui, par choix ou obligation, **devront travailler parfois jusqu'à 67 ans**. Enfin, nous veillerons à ce que **la prime de départ à la retraite** qui existe dans la convention collective soit au moins égale ou améliorée par rapport à ce qu'elle représente aujourd'hui.

S'engager pour la responsabilité sociale & environnementale (RSE)

Tout ce qui est négocié dans le sens de l'amélioration des conditions sociales et environnementales est validé sans ambiguïté par la CFE-CGC, notamment en matière d'achats ou d'acquisitions, à l'instar **des accords sociaux que nous signons dès lors qu'ils vous sont profitables**.

Notre conviction est fondée sur la possibilité de conjuguer performance économique, performance sociale & performance environnementale. C'est la raison pour laquelle nous œuvrons constamment à l'amélioration des Accords sur le Handicap (qui touche de plus en plus les Cadres) ou sur les Aidants. Très prosaïquement, nous voulons aussi faire de La Banque Postale la banque préférée des postiers, notamment via des conditions tarifaires améliorées.

#VOTEZ CFE-CGC GROUPE LA POSTE
ÉLECTION DU 09 AU 14 OCTOBRE 2024



LE CHOIX 100% UTILE
VOTEZ CFE-CGC