

Salaire, carrière, bien être

Définir un cadre de référence

Pour les Cadres et les Encadrants à La Poste

DE LA CLASSE 3, AU GROUPE A, B ET GROUPE C, LES 53 000 CADRES ET ENCADRANTS DE LA POSTE REPRÉSENTENT BIEN TÔT UN TIERS DE L'EFFECTIF TOTAL DE L'ENTREPRISE. POUR LA PREMIÈRE FOIS, ILS VOTERONT LE MOIS PROCHAIN DANS UN COLLÈGE ÉLECTORAL DÉDIÉ AU SEIN DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES (CSE - COLLÈGE 3 - ÉLECTION DU 09 AU 14 OCTOBRE 2024).

PRÉSENTE DANS TOUTES LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL POUR LES ACCOMPAGNER ET LES DÉFENDRE À LA POSTE COMME DANS SES FILIALES (CAP/CCP - CA - CSE), LA CFE-CGC EST DEVENUE LE POINT CARDINAL DES CADRES ET DES ENCADRANTS DU GROUPE. POUR RÉUSSIR LE DÉFI HISTORIQUE DU CSE DANS LA MAISON MÈRE, IL EST TEMPS DE DYNAMISER LEURS DROITS ET LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL DANS UN GRAND ACCORD SOCIAL SUR MESURE.

Les grands thèmes **défendus à 100 %** par la CFE-CGC à La Poste

Proposer des offres sociales aux cadres sans justificatifs de ressources

Les cadres sont souvent exclus des prestations proposées en raison d'une éligibilité définie par le quotient familial (conditions de ressources). Il est temps de contourner cet écueil en leur faisant bénéficier de l'offre sociale dans son entier sans contraintes de justificatif de revenu. Pour impulser un nouvel élan aux offres sociales et culturelles, **la CFE-CGC propose de vous allouer un budget individuel annuel accessible via une plateforme composée d'offres négociées** (voyages - spectacles - ciné - culture et patrimoine - parcs de loisirs - chèque vacances - cartes cadeaux - sport - bien-être). À taux de cotisation égale, prestation égale !

Booster les augmentations de salaire et de la part variable pour tous les Cadres

Le pouvoir d'achat et d'investissement des cadres et des encadrants est fortement impacté depuis des années à La Poste. Face à la volonté de La Gouvernance d'individualiser au maximum les augmentations reconnaissant la performance, nous défendons **l'application d'une augmentation générale cohérente pour les agents des Groupes A et B**. Nous militons aussi pour une **progression des parts variables** des agents de la Classe 3 et de tous les agents pour qu'elles atteignent progressivement et **à minima le niveau d'un mois de salaire**. Nous proposons enfin que **les intérimaires soient valorisés sur la part variable** et donc d'individualiser et non de partager une enveloppe de part variable qui donne d'une main à quelqu'un ce qu'elle reprend au collectif.

Car La Poste s'appuie sans modération sur ses cadres et ses encadrants et bien souvent, les augmentations annuelles qu'ils ont perçues ces dernières années n'ont pas compensé pas leur perte de pouvoir d'achat.

Pour la CFE-CGC : Il faut booster la part des cadres dans les négociations annuelles obligatoires. De même, il faut poser le sujet d'un plancher minimum garanti de la Part Variable indexé en pourcentage sur le Salaire Brut Annuel pour éviter le décrochage accentué avec l'inflation car beaucoup de cadres du Groupe A perçoivent des montants indigents (moins de 2% du Salaire Brut Annuel). Et sur ce sujet de la rémunération, il y a beaucoup à défendre pour les cadres fonctionnaires avec le complément Poste qui efface l'évolution indiciaire ou pour les cadres fonctionnaire de la classe 3 qui n'ont pas d'évolution autre que le complément Poste, deux poids deux mesures...

Défendre le principe de l'ascenseur Social pour des Carrières réussies !

Pour la CFE-CGC, syndicat constructif 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 et la CFE-CGC est un fervent acteur de son maintien.”



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. 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. Pour que La Poste demeure un ascenseur social et qu'elle développe ce principe fondateur, **la CFE-CGC plébiscite les embauches d'alternants**, qui sont l'incarnation même des bonnes pratiques qu'il faut protéger et renforcer.



La CFE-CGC demande aussi à reformer le dispositif des RPP vers le groupe A devenu le « parcoursup » de la Poste: aujourd'hui être admissible à l'oral varie suivant la moyenne des autres candidats et la filière ou le métier pour la RPP qu'on a passée, et encore faut-il être pris dans le vivier du métier, quand ce n'est pas la RPP ouverte pour son manager : C'est inique!

La CFE-CGC propose donc de développer le mécanisme des viviers des agents de la Classe 3 pour l'accession au groupe A, à l'instar de ce qui existe du Groupe A vers le Groupe B. La promotion interne doit rester une priorité pour combler les vacances d'emploi avec, en outil de progrès, la formation et de développement des compétences.

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

Pour une qualité de vie et une progression de carrière pérennes et solides, **les cadres et les encadrants ont besoin d'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** qui définira un cadre de référence pour fixer cette notion dans le réel et valoriser chaque Cadre, du junior au sénior.

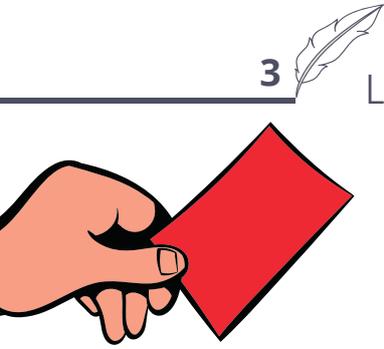
Car pour les Cadres opérationnels ou fonctionnels, les termes de l'accord La Poste engagée avec les Postiers ne sont pas suffisamment précis, ni assez ambitieux pour permettre à chacun de trouver son épanouissement.

Il faut notamment endiguer le fléau de l'absentéisme en croissance en allant au-delà des démarches d'excellence managériale ; censées stopper à elles seules l'hémorragie. Promotion - formation - gestion prévisionnelle des emplois et des compétences - égalité pro - maintien dans l'emploi - autonomie et sens au travail sont autant de sujets qui méritent un dialogue social plus ambitieux au service des cadres et des encadrants pour que chacun puisse se réaliser dans un vrai projet professionnel.

Les Risques Psycho-Sociaux (RPS) et l'épuisement professionnel sont une menace réelle et sérieuse pour les cadres et les encadrants à La Poste exposés à une charge mentale croissante. **Pour la CFE-CGC, la santé au travail ne se négocie pas. L'employeur nous la doit (art L41-1 Code du Travail).** Pour se préserver du pire : Il faut travailler sans relâche à la veille et à l'amélioration de la santé des cadres et des encadrants, en garantissant notamment le droit à la déconnexion.

Il est impératif d'accélérer l'automatisation des reportings dont les effets sont parfois dévastateurs sur l'activité des Cadres de la ligne Bancaire de la BGP. Les effectifs diminuent mais le mille-feuille des reportings ne dégonfle pas. A la BSCC, ce sont des réunions teams de chaque filière qui viennent s'incrémenter dans votre agenda laissant peu de temps pour les temps managériaux. L'accumulation de ces travaux imposés démotive et détériore le sens au travail. Érigée en remède à tous les maux, l'Intelligence Artificielle devait tout simplifier mais **ce sont bien les tableaux en tous genres et les procédures en cascade qui rongent les emplois du temps et tendent les climats.** Outre que ce fléau brise la créativité, il est souvent vécu comme une infantilisation des rapports au travail et un frein à l'autonomie.





Enfin, **en matière disciplinaire** : il faut faire table rase des méthodes curieuses parfois employées dans des enquêtes internes menées totalement à charge à l'endroit de Cadres ou d'Encadrants présumés coupables de dérives ou d'exactions. En employant des procédés d'investigation cavaliers, voire litigieux, ou en recueillant des preuves issues de témoignages contestables, la Gouvernance se substitue opportunément aux autorités policières ou judiciaires et sort de ses prérogatives. Cette façon de faire pourrait d'ailleurs se retourner contre La Poste car une révolution est en marche. En effet, **par un revirement spectaculaire de jurisprudence, la Cour de cassation, le 22 décembre 2023, a permis à un employeur de produire en justice un enregistrement audio pris à l'insu du salarié pour justifier le licenciement pour faute grave de ce dernier. 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.** Cet arrêt devrait donc avoir un fort impact sur les relations au sein de l'entreprise, car désormais, tout le monde peut enregistrer tout le monde et nul ne peut parier sur l'issue des situations à venir, **par contre user d'un stratagème reste interdit.**

Pour la CFE-CGC Groupe La Poste, le sujet est sérieux et **si nous avons intégré dans nos cotisations une protection juridique, c'est bien parce que nous connaissons vos métiers.** Nous savons les injustices que vous pouvez vivre et mesurons les risques professionnels que vous encourez dans l'exercice de vos fonctions. Qu'il s'agisse de déontologie, de conformité, de management ou même de responsabilité pénale, nous agissons avec raison, à vos côtés, et toujours dans le respect du droit.

Garantir des formes de travail choisies et 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.** Dans ce droit fil, **le télétravail se doit d'être choisi et accessible pour tous les personnels qui présentent une éligibilité par la nature de leurs activités,** notamment pour sonner la fin du télétravail gris (télétravail qui n'est pas contractualisé) dans toutes les branches. **La CFE-CGC n'a pas signé le dernier avenant en raison de l'inéligibilité sans fondements sérieux de la ligne conseil bancaire.**

Protéger les séniors en Aménageant intelligemment les fins de carrière et la transmission des savoirs

La pénibilité des Cadres séniors ne peut pas être minimisée et doit faire l'objet d'un volet spécifique dans le grand accord que nous voulons voir naître à l'aune du CSE de novembre 2024.

Depuis l'application de la dernière réforme des retraites, nous entendons l'argument qui prône que l'éligibilité du Temps Partiel Aménagé Senior (T.P.A.S) est repoussée de deux ans. Nous soulignons tout de même que la S.N.C.F. a engagé des mesures compensatoires de départ anticipé très favorables à tous les personnels, dans un accord signé par toutes les Organisations Syndicales représentatives.

La CFE-CGC Groupe La Poste continue de revendiquer de nouvelles mesures concertées où le choix de nouveaux critères de pénibilité soient intégrés. **Aujourd'hui, nous constatons que des travailleurs Cadres handicapés voient les portes du T.P.A.S. se refermer sur leur nez.**

Le passage de 20 à 25 ans d'ancienneté en critère de base a fait des dégâts et provoque une discrimination entre fonctionnaires et salariés. Beaucoup de salariés ont eu une vie professionnelle avant d'intégrer La Poste, parfois avec de la pénibilité, et leur ancienneté ne suffit pas à satisfaire aux nouveaux critères.

Ce durcissement imposé par La Poste peut tout de même être atténué pour celles ou ceux qui ont cotisé 150 trimestres et qui peuvent postuler au dispositif de Retraite Progressive. Il permet de continuer à travailler à temps partiel tout en percevant une partie de sa pension de retraite pour la quotité non travaillée. Cette disposition est accessible aux Cadres de La Poste deux ans avant l'âge minimum légal de départ.

Mais ce dispositif est trop méconnu à la Poste, et difficile à mettre en œuvre avec nos systèmes informatiques RH.

Dans le même temps, nous constatons qu'ici ou là, **des personnels Cadres ou Encadrants 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, se retrouvant souvent in fine sous lettre de mission...

Nous demandons plus de visibilité et une négociation sur les conditions de mise en place de la Cessation Progressive d'Activité (C.P.A.) mais aussi sur l'amélioration des conditions de travail et de carrière des Cadres séniors qui, par choix ou obligation, devront travailler plus longtemps, parfois même 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 si elle devait être revue...

S'engager pour la responsabilité sociale et 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.

Notre conviction est fondée sur la possibilité de conjuguer performance économique, performance sociale et performance environnementale. C'est la raison pour laquelle nous œuvrons constamment à l'amélioration des Accords sur le Handicap (sui 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, car cette notion intègre aussi le périmètre de la RSE.

CFE-CGC* Groupe La Poste : une histoire et des convictions

C'est en 1986 que **des Cadres des PTT ont décidé de défendre leurs intérêts propres**, à l'instar de leurs homologues qui les ont précédés dans de grandes entreprises françaises. **Quand on est Cadre, qu'y a-t-il de mieux que d'être représenté et défendu par des Cadres ?**

Depuis cette date, tous les efforts que nous avons fournis et tous les avantages acquis en négociations ont bénéficié à tous, y compris à ceux qui les ont rejetés. **Pour la CFE-CGC, il n'y a pas d'hypocrisie. Dès lors qu'un accord vous est profitable et qu'il répond aux exigences sociales et environnementales, nous assumons nos responsabilités et nous le signons. ■**

CFE* = Confédération française de l'encadrement

CGC* = Confédération générale des cadres

Bâtir un horizon dégagé et un avenir serein pour les Cadres et des Encadrants
C'est le combat de la CFE-CGC Groupe La Poste - 100% cadres, 100% vous !



DU 09 AU 14 OCTOBRE 2024

#VOTEZ CFE-CGC

<https://electionscse2024.laposte.f>

LE CHOIX 100% UTILE
VOTEZ CFE-CGC