



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

NAO 2019

LA POSTE AURAIT-ELLE PEUR... DE SES CADRES ?

La CFDT
revendique plus
de transparence
en matière de
rémunération des
cadres !

La CFDT pointe l'opacité du système de rémunération des cadres à La Poste depuis de nombreuses années sans qu'aucun progrès sensible n'ait pu être enregistré.

La Poste se limite à publier les informations que lui impose la réglementation. C'est sur la base des seules données figurant dans les rapports sociaux annuels que les organisations syndicales sont censées négocier les revalorisations annuelles.

La CFDT entend bien persévérer les attentes des cadres en matière de transparence qui se font de plus en plus pressantes.

Rémunération des cadres : l'art du grand flou !

La convention commune permet de garantir des minima conventionnels aux cadres de la classe III et du groupe A. Pour autant, La Poste ne publie aucune statistique permettant de connaître le nombre de cadres concernés. De même, si le bilan social fournit le niveau de rémunération moyen de l'ensemble des catégories, ces maigres informations ne sont pas détaillées par grade.

Ainsi, lorsque la CFDT demande la publication de statistiques détaillées, elle doit affronter des interlocuteurs feignant de ne pas comprendre la légitimité d'une telle demande.

Pourtant, chacun est en droit de se situer en termes de rémunération afin d'évaluer s'il reçoit une juste rétribution de ses efforts.

En outre, dans un contexte de restriction budgétaire, la publication de telles statistiques permettraient aux organisations syndicales de mieux cibler leurs revendications afin de mieux réguler les éventuels déséquilibres. Encore faut-il en avoir la connaissance !

Méritocratie ou règne de l'arbitraire ? Ni l'un, ni l'autre, bien au contraire !

La main sur le cœur, La Poste certifie que chacun est rétribué à sa juste valeur et que les écarts de rémunération sont liés au mérite personnel. C'est évidemment tout le sens de l'individualisation des rémunérations qui se justifie dans un contexte véritablement méritocratique.

Mais alors, pourquoi une telle opacité ? Si La Poste est si vertueuse que ne se dépêche-t-elle pas de le faire savoir au vaste monde ? Ne risque-t-elle pas d'entretenir une certaine suspicion en refusant de lever le voile ?

La Poste semble ignorer que le salaire est aussi le fruit de rapports de forces internes, de jeux d'acteurs et d'opportunités inégales d'un territoire à l'autre. C'est tout le sens d'une réelle politique salariale que d'introduire des mécanismes de régulation visant à limiter les possibles dérives.

À ces objections, La Poste répond que le nombre de requêtes risque d'exploser.

Serions-nous donc sur un volcan ? La Poste a-t-elle peur de ses cadres ?

Pourtant, la CFDT ne demande pas que la rémunération de chacun soit mise en pâture sur la place publique.

La CFDT demande simplement la publication de statistiques permettant d'expliquer les écarts de rémunération selon des critères objectifs (fonction, niveau de responsabilité, expérience, ancienneté, qualifications, résultats, zone géographique).

Il s'agit, selon la CFDT, de la meilleure méthode pour, d'une part, couper court aux affabulations les plus diverses et, d'autre part, mener enfin une politique salariale efficace, juste et motivante. Il en va de la responsabilité directe de l'entreprise de s'assurer que chacun soit traité avec équité.

NGC OU GOC ? Nouvelle Gestion des Cadres ou Gestion Obsolète des Cadres ?

La NGC date de 2006. Les « emplois repère », en annexe du projet, sont aujourd'hui bien malmenés par les restructurations. Dès qu'un nouveau métier ne rentre pas dans les « cases », il vient alimenter la ligne « chef de projet », grand fourre-tout de la grille. Les fourchettes « hautes » sont souvent des freins à la rémunération.

Cette gestion ne répond pas non plus aux tensions du marché du travail sur certains métiers, créant malaise et incompréhension entre nouveaux embauchés et postiers expérimentés. Pour autant, La Poste peine à garder le personnel qualifié sur des métiers dont le turn-over est explosif ! Là encore, si les données existent, elles restent confidentielles.

Il est vital d'obtenir des statistiques précises sur les niveaux de rémunération par grandes fonctions à La Poste permettant ainsi de faire une distinction entre les collaborateurs issus de la promotion interne et ceux qui viennent de l'extérieur afin de mesurer les écarts et de mieux sensibiliser la direction aux vertus de la promotion interne. C'est donc essentiel pour mettre en place une GPEC véritablement offensive adossée à un système de rémunération capable de valoriser l'expertise.

Pour la CFDT, la NGC est obsolète et doit faire l'objet de nouvelles discussions.

La Poste doit s'emparer rapidement du sujet de la formation afin de transformer, développer et conserver les compétences face au marché de l'emploi des cadres qui se tend de plus en plus. Nous sommes dans une guerre intense des talents que La Poste n'évitera pas !

LA CFDT 1ER SYNDICAT CHEZ LES CADRES ! Qui d'autre que la CFDT pour défendre leurs intérêts ?



BULLETIN D'ADHÉSION À LA CFDT

COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Madame Monsieur

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

POUR VOUS CONTACTER

Adresse personnelle :

Code postal : Ville :

Téléphone (personnel) :

Portable :

Email (personnel) :

Entreprise :

Établissement :

Code APE/NAF :

Activité ou convention collective :

Adresse :

Téléphone (professionnel) :

Fax (professionnel) :

Email (personnel) :

Employé / Ouvrier

Technicien / Agent de maîtrise

Cadre

Grade / Groupe

Fonction

Cadre

Non cadre

Métier :