



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

La Poste-Réseau

# MANAGERS EN SECTEUR des "PERSPECTIVES en +"

**La commission de dialogue social (CDSP) a permis de faire un point d'étape sur le dossier « Perspectives+ » et sur les axes de travail restant à réaliser.**

**Le Réseau indique clairement qu'il lui faut déterminer et mettre en place les éléments concernant les DS, pour bâtir un projet logique et construit pour les autres managers...**

**Ça s'entend, mais il ne faut pas tarder... et surtout communiquer !**

**La formation « prise de poste » sera programmée dès l'entrée dans le vivier, évitant ainsi la double fonction d'apprenant et DS...**

## De vraies perspectives pour tous !

Ce dossier est, pour l'instant, tourné vers les Directeurs de Secteur. C'est la raison pour laquelle la CFDT a largement insisté, depuis des mois, sur la nécessité d'embarquer l'ensemble des managers : REC, RE, RCPART et DT.

*Le siège vient d'annoncer l'ouverture d'un chantier spécifique pour les N-1 des secteurs à la fin de l'année 2019 en précisant que les mesures annoncées pour les DS – ainsi que celles à venir – vont impacter également les Directeurs de Territoires.*

C'est donc un vaste chantier qui va se poursuivre sur l'ensemble de la ligne managériale du Réseau jusque courant 2020 !

## Parcours de carrière : le cadrage national du vivier DS enfin dévoilé

La forte implication de l'Espace Mobilité et Recrutement du Groupe (EMRG) dans le processus de recrutement donne le signe d'une volonté d'objectivité quant aux recrutements dans les viviers. Si la décision finale reste à la main du manager (DR), il est évident que le processus borde d'éventuels dérives.

*Désormais, quelle que soit la DR, le process sera identique et les candidats pourront répondre aux appels à candidature directement auprès des EMRG.*

*D'autre part, si les RCPart étaient jusque-là la seule fonction que le Réseau considérerait comme éligible au poste de DS, les CSP sont dorénavant intégrés au dispositif ! Les REC et les RE sont également embarqués grâce à des formations adaptées au profil (formations de 11 à 22 semaines, en fonction).*

Si ce cadrage permet de la lisibilité et de l'équité, il a un défaut de taille : le périmètre. Etabli sur celui de la DR, il pose la question de la mobilité sur des DR de 4, voire 5 départements, la mobilité géographique sera importante et posera certainement des freins aux volontaires.

## Pour la CFDT, le Réseau doit y répondre :

- ▶ En laissant le futur-DS décider s'il répond ou non à un appel à candidature. La DR ne doit pas imposer, mais laisser le choix.
- ▶ En donnant la possibilité au futur-DS de s'inscrire dans les viviers d'autres DR
- ▶ En accompagnant financièrement les futurs-DS comme la prise en charge de double loyer, par exemple.

**La DRHO du Réseau a indiqué clairement que le périmètre n'était pas ouvert à discussion, mais se propose d'étudier les propositions de la CFDT.  
Rendez-vous à la rentrée !**

## Pour la CFDT, les parcours de carrière ne se limitent pas au vivier et rappelle que...

Les parcours professionnels doivent répondre à plusieurs impératifs comme le rôle de « coach » du DT, la mise en place d'un « livret de formations qualifiantes » pour les managers. De plus, la construction de perspectives d'évolution hors du métier est plus que jamais indispensable.

## Point sur la campagne de revalorisation salariale

La concrétisation de cette campagne sera effective sur la paie de juillet pour les DS. Chaque DS devrait avoir eu un entretien avec son Directeur de Territoire et être destinataire d'un courrier officiel individualisé annonçant l'augmentation salariale ou la raison d'une non-augmentation.

**La demande de la CFDT a été entendue : la rétroactivité des mobilités effectuées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 est prise en compte dès lors que ces mobilités concernent une évolution de secteur d'un enjeu égal (+ 3%) ou supérieur (+5%) à celui de départ.**

**Les 750 voitures sont enfin commandées !**

**Il ne reste plus qu'à s'assurer que la précision « 5 portes » correspond bien à « 5 places ».**

**Un petit mystère plane sur ce « détail » !**

## Les chantiers à venir

La rémunération, à elle seule, ne permettra pas de susciter les vocations afin d'assurer le comblement de l'ensemble des postes de DS à découvert. Pas plus que cela sera suffisant pour motiver les DS à vouloir rester sur leur fonction.

Les DS attendent avec impatience une réelle autonomie tant dans l'étude de leurs adaptations de secteurs, les moyens nécessaires pour le bon fonctionnement des secteurs, les campagnes commerciales, les recrutements, etc.

Ils attendent aussi les conclusions de l'étude sur les risques et contrôles afin d'améliorer la situation catastrophique qu'ils vivent aujourd'hui.

## Pour la CFDT, le Réseau doit être au rendez-vous des attentes des managers de secteur sur :

- Le dossier « conditions de travail » des DS et la définition de l'autonomie,
- Le chantier concernant les collaborateurs de DS, tant sur leurs rémunérations que pour leurs conditions de travail.



## 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

Métier : .....

Grade / Groupe

Fonction

Cadre

Non cadre

**S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS**