

# Côté Cadres

## La lettre d'information des cadres FOCOM 06

✉ : [focomcadres06@laposte.net](mailto:focomcadres06@laposte.net)

Juin 2014



### Au Sommaire

#### Page 1

► **L'EDITO: LES CADRES SUPÉRIEURS PERDENT LEUR REPÈRE**

#### Page 2

► **EMPLOI REPÈRE ET REVALORISATION SALARIALE**

► **L'ÉTIQUE DU DIRIGEANT**

#### Page 3

► **Négociations salariales 2014**

#### Page 4

► **L'opinion d'un cadre I**



### **L'Édito: LES CADRES SUPÉRIEURS PERDENT LEUR (EMPLOI) REPÈRE...**

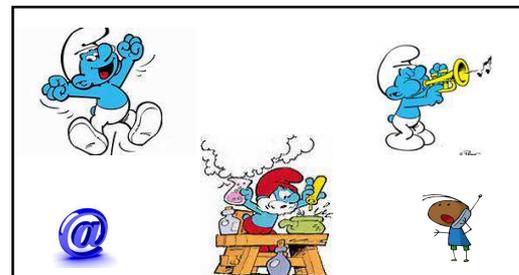


Les entretiens d'appréciation terminés, le moment est venu pour les cadres supérieurs de découvrir le taux de revalorisation salariale qui leur a été accordé. À s'en référer aux demandes d'informations qui nous parviennent, le système de rémunération mis en place par La Poste dans le cadre de la Nouvelle Gestion des Cadres (NGC), est méconnu de nombreux cadres supérieurs et suscite en tout état de cause des interrogations, notamment en ce qui concerne les modalités de calcul de la revalorisation salariale.

Force Ouvrière Communication a toujours revendiqué auprès de La Poste, depuis le début de la mise en place de la NGC, une politique de rémunération à la fois transparente et juste. Il n'échappe à personne que la rémunération est un élément majeur de motivation.

Au-delà même du niveau de rémunération accordé qui est l'élément essentiel, les entreprises ont tout intérêt à garantir une totale transparence sur leur système de rémunération si elles ne souhaitent pas créer un climat interne de suspicion: un système opaque est toujours perçu comme la tentative de masquer des pratiques inavouables.

La Poste refuse encore de communiquer un certain nombre d'éléments essentiels entrant en ligne de compte dans le calcul de la revalorisation salariale, parmi lesquels la fourchette de rémunération de l'emploi repère. Or ces éléments conditionnent l'évolution du niveau de rétribution des cadres supérieurs de La Poste.



Les 3 «Schtroumpfs» de FOCOM pour l'Enseigne 06 à contacter:

**Jean-Yves MURA,**  
Secrétaire Départemental  
Tél: 06 77 25 82 72  
Email: [jeanyves.mura@gmail.com](mailto:jeanyves.mura@gmail.com)

**Jean-Paul CHABBERT**  
Responsable Enseigne 06  
Tél: 07 87 82 73 74  
Email: [jpaul.chabbert@gmail.com](mailto:jpaul.chabbert@gmail.com)

**Jean-Jacques NEISIUS**  
Responsable cadres 06  
Tél: 06 67 63 34 29  
Email: [focom.cadres06@laposte.net](mailto:focom.cadres06@laposte.net)





## EN QUOI L'EMPLOI REPÈRE INTERFÈRE-T-IL DANS LA REVALORISATION ANNUELLE DE CHACUN ?

⇒ À chaque emploi repère correspond une plage de rémunération à l'intérieur de laquelle les rémunérations doivent se situer et évoluer dans le temps.

⇒ L'augmentation de la part fixe de rémunération, qui comprend une augmentation générale (le minimum garanti) et une augmentation individuelle, est fixée en fonction de deux éléments:

▶ L'évaluation et la contribution du cadre résultant de l'entretien annuel: évaluation de la maîtrise du poste et de la capacité à évoluer est ici pris en compte.

▶ le niveau de salaire de chaque cadre et, plus précisément, le positionnement de sa rémunération au sein de la plage de rémunération de l'emploi repère. Cette plage est découpée en trois secteurs (propres à chaque emploi repère, chaque secteur correspondant d'une manière générale au 1/3 de la plage de rémunération) pour lesquels une fourchette de revalorisation distincte est appliquée.

La combinaison de l'appréciation et du niveau de salaire constitue la matrice de revalorisation sur laquelle le supérieur hiérarchique immédiat va s'appuyer pour proposer un % de revalorisation.

### A SAVOIR

FOCOM a toujours dénoncé la réticence de certains managers à communiquer aux cadres supérieurs qui en faisaient la demande, les informations relatives à leur emploi repère. Rappelons que ces éléments sont déterminants dans le calcul de la revalorisation salariale annuelle d'où l'intérêt pour chacun d'en avoir connaissance avant les entretiens d'appréciation.

Fort de ce constat, nous avons demandé à La Poste de faire preuve d'une plus grande transparence en communiquant systématiquement à chaque cadre supérieur, son emploi repère, la plage de rémunération associée ainsi que le positionnement de sa rémunération au sein de cette plage; autant d'informations nécessaires pour déterminer la fourchette de % de revalorisation salariale applicable.



### L'ÉTHIQUE DU DIRIGEANT: 3 CRITÈRES ESSENTIELS

- ▶ la capacité à prendre du recul et à ne pas être conduit par ses propres peurs,
- ▶ la volonté à ne pas rester seul et à échanger avec ses collègues ,
- ▶ le courage d'utiliser les valeurs comme un filtre d'aide à la prise de Décision.

Ils supposent: une bonne connaissance de soi; l'écoute, l'humilité et la remise en question; la mise en place d'un modèle de leadership par les valeurs.

A FOCOM nous en rajoutons un quatrième:

- ▶ Le respect des collaborateurs !

**Du 1er au 4 décembre 2014**  
**votez pour**  
**les candidates et candidats**  
**FOCOM POSTE 06**



Les négociations annuelles obligatoires 2014 relatives aux salaires des postiers se concluent par un échec dont la responsabilité incombe à la DRHRS.

FO, contrainte, n'a pas signé cette année un accord qui propose sans vergogne une aumône dans un contexte de fortes dégradations des conditions de travail et du pouvoir d'achat.

### LES REFUS DE LA DRHRS

- ▶ Refus catégorique et réitéré de La Poste, en totale contradiction avec les obligations légales, d'intégrer dans les NAO tous les cadres (en dehors des cadres dirigeants).
- ▶ Refus également de palier les distorsions fonctionnelles : aucune mesure transitoire n'est prévue pour palier les pertes des parts variables ou des augmentations annuelles.
- ▶ Pas d'intégration automatique de la mesure IV-3 (indice terminal 1015 / 5 % d'augmentation annuelle garantie) dans le groupe A.

### LES PROPOSITION ... !

En définitive et pour l'essentiel, les ultimes propositions de La Poste étaient les suivantes:

- ▶ Pour la Classe 3: Augmentation de 1,2 % (dont une augmentation générale de 0,3%) contre une augmentation de 1,1% (dont une augmentation générale de 0,3 %) en cas de non signature.
- ▶ Pour la Classe 4 : Augmentation de 1,4 % contre une augmentation de 1,3 % en cas de non signature.

Comment pourrions-nous signer un accord sans réelles contreparties significatives alors que La Poste augmente ses bénéfices de 31 %, même si le CICE\* contribue pour moitié aux résultats ?

Comment pourrions-nous accepter que les cadres et les cadres supérieurs doivent se contenter d'une aumône quand certains dirigeants (COMEX) se sont vus gratifier en 2013 des augmentations de +12 % ?

La Directrice des Ressources Humaines, qui pilote ces négociations aura été absente sur l'essentiel des rencontres, affichant ainsi le peu d'intérêt qu'elle porte à la question du pouvoir d'achat des cadres.

Alors que l'inflation « officielle » est annoncée à 0,9 % pour 2013 et 1,4 % pour 2014, La Poste, dans un élan de générosité, a tenu compte dans ses propositions d'une inflation contenue de 0,7 % pour cette même période. De plus, les problématiques spécifiques aux cadres sont une fois de plus ignorées par nos Interlocuteurs !

### NOTRE AVIS

**FO REFUSE D'ÊTRE LE COMPLICE DE L'APPAUVRISSMENT DES CADRES ET DÉNONCE UNE SOI-DISANT NÉGOCIATION QUI, TANT SUR LE FOND QUE SUR LA FORME, S'APPARENTE À UNE PROVOCATION.**

**POUR CES RAISONS, FOCOM N'A PAS SIGNÉ UN ACCORD QUI N'APPORTE PAS DE RÉELLES CONTREPARTIES À TOUT L'ENCADREMENT.**

**L'ENCADREMENT MÉRITE BEAUCOUP MIEUX QU'UNE SIMPLE AUMÔNE !!!**



Visiblement, il en a gros sur le cœur. Bien sûr, il admet qu'il représente cette «vieille» génération de postiers, celle qui a le service public chevillé au corps et n'a pas les yeux rivés sur «les indices globaux de performances, ou IGP». Évidemment, il reconnaît que la Poste doit s'adapter au monde qui l'entoure. N'empêche, il a du mal à adhérer à « la marche forcée vers la rentabilité imposée par la direction ». Il précise: « C'est violent, tant pour les agents que pour les clients. Les objectifs de vente, non négociables, sont fixés en début d'année, sans concertation » .

## **LE RÉSEAU:**

Ouvrons d'abord avec lui le chapitre « vente des produits au guichet ». « Le rendement heure/guichet est scruté de près. Et s'il est trop faible, c'est un argument qui pourra être avancé pour fermer un petit bureau. Les PVA (produits à valeur ajoutée), comme le sont les enveloppes «prêts-à-poster», les «packs nouvelle adresse (PNA)», les Colissimo, les abonnements au téléphone mobile... Une liste non exhaustive, comme en témoigne un mail de juillet 2013. On y lit: «Notre priorité jusqu'à la fin du Temps Co 3: La Philatélie (écrit en gros caractères gras, ndlr). Action: on met de côté tous les carnets classiques (rouges et verts) (...) On oriente les clients vers les guichets (...) pour leur vendre que de la philatélie (...) L'orientation vers les automates devient secondaire (...) je préfère qu'on fasse l'impasse sur l'automatisation pendant la prochaine quinzaine et qu'on se consacre à la philatélie au guichet.» Mais le vent tourne... Quelques mois plus tard, ces mêmes agents devront opérer un virage à 180 degrés. Un courriel de novembre 2013 leur demande en substance de «prendre des mesures radicales» pour réorienter le public vers les automates !

Autre exemple, ce mail de juin 2013 relatif à l'offre de téléphonie mobile de la Poste. Il y est écrit: «Nos résultats LPM (la Poste mobile, ndlr) ne sont pas au rendez-vous (...). Nous nous effondrons sur les packs prépayés, produit pourtant facile à vendre (...) Nous devons vendre des forfaits "kit sim" et en même temps si le téléphone du client est de plus de 18 mois, lui proposer et vendre un téléphone. L'été arrive (...) Les gens vont bientôt partir en vacances. Alors à fond sur la Poste mobile.»

## **LE COURRIER:**

«Il existe ce qu'on appelle les "tournées à découvert", les tournées qui ne peuvent pas être assurées parce qu'un agent est malade ou encore parce qu'il y a du verglas. Mais ce qui était exceptionnel est devenu un outil pour rationaliser l'activité courrier en déclin. Comme les absences de longue durée ne sont plus remplacées, on fait le choix délibéré de programmer des annulations de tournées quotidiennes. Au final, ce sont les usagers qui paient les pots cassés». «Du lundi au samedi, on compte près de 800 tournées quotidiennes sur notre territoire. Et, regardez, selon les mois, le nombre de tournées à découvert varie d'une cinquantaine à plus de 200, ce qui est loin d'être négligeable. En extrapolant ces chiffres à la France entière, cela fait plusieurs centaines de tournées sacrifiées chaque jour». Cette stratégie vaudrait aussi pour la collecte des lettres glissées dans les boîtes. «Il est illusoire de croire qu'elles sont toujours relevées le samedi comme c'est pourtant indiqué».

-le en bureau de poste est basée sur l'intérêt du client.

« les agents «n'ont aucun quota de ventes à atteindre, seul le bureau a des objectifs».

Une vision qui tranche avec le témoignage d'un de ses cadres !!! ...

A chacune et chacun de se faire sa propre idée sur notre entreprise !!!

Section FOCOM POSTE 06  
63 bd Gorbella  
06100 Nice

la Poste dément une « quelconque pression commerciale sur les guichetiers».  
«Toute la politique commercia-

Je soussigné,  Mr  Mme  Mlle

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

CP : ..... Ville : .....

Téléphone : .....

Mail : .....

Déclare adhérer à la Fédération Syndicaliste FORCE OUVRIERE de la COMMUNICATION à partir du .....

A Nice , le .....



**J'adhère...**



Activité :  Courrier  Enseigne  Autre

Etablissement : .....

Grade : .....

Fonction : .....

Fonctionnaire  Salarié

Temps partiel :  50%  60%  70%  80%  90%

Signature : .....