

CTP sans finesse

Une question brûle les lèvres des salariés : « y a-t-il eu une organisation syndicale pour signer ce texte ? » La réponse est non. La Poste n'ayant pas cru bon d'ouvrir le texte à la négociation elle en assumera seule la responsabilité. Dont acte ! C'est dans un cadre de concertation (plutôt d'information) que se sont déroulées les différentes réunions. Avec toutefois un passage obligé pour valider l'existence juridique du projet, le Comité Technique Paritaire (CTP). Il s'est tenu le 20 décembre 2006 plus chambre d'enregistrement et tribune des déclarations solennelles que lieu de pouvoir, il a tout de même réuni autour de la table cinq organisations syndicales SUD, la CFTC, FO, la CGT et la CFDT.

Nous avons donc demandé à La Poste de prendre des engagements sur trois points :

1 - Un engagement clair, et donc bien sûr écrit, sur le fait qu'un ex CS1 ou CS2 positionné sur la nouvelle grille de classification (fusion CS1/CS2) pourra bénéficier d'un rattrapage indiciaire s'il s'avérait que l'indice qu'il aurait pu atteindre en restant sur son ancienne échelle au moment de son départ en retraite était plus favorable que sur l'échelle fusionnée.

La CFDT est intervenue sur une anomalie que personne ne semblait avoir remarquée lors des commissions de suivi et a été entendue.

2 - Un encadrement contractuel et transparent de la mise en place du salaire global. La réponse est en deçà de nos attentes, La Poste nous renvoie à la négociation salariale annuelle et à la mise en place des commissions de suivi qui permettront de contrôler l'évolution des rémunérations.

Nous demandions la mise en place « d'un observatoire des rémunérations » qui nous permettrait d'avoir une vision précise de la situation et de permettre à chacun de se situer et de mesurer les évolutions par groupes et par fonctions.

3 - La possibilité d'exercer un recours en médiation dans le cas d'un désaccord avec la décision managériale concernant l'évolution professionnelle et salariale du cadre supérieur.

La Poste répond qu'elle « ne souhaite pas présupposer de difficultés telles qu'il faille prévoir un dispositif de recours » mais « ne ferme pas la porte et envisage de réfléchir au dispositif à mettre en place si des difficultés se font jour lors des commissions de suivi ».

Résultat : abstention pour SUD, la CFTC, FO et la CFDT, refus pour la CGT. L'UNSA et la CGC qui n'ont pas de représentant en CTP, ne siégeaient pas.



Bulletin d'adhésion à la CFDT

NOM (M., Mme, Mlle) Prénom Date de naissance

Adresse personnelle

Code postal Ville

Etablissement Ville

Niveau de fonction Salaire net imposable € Indice brut

ou grade de reclassement

J'adhère au syndicat CFDT SF3C affilié à la Fédération de la Communication, du Conseil et de la Culture.

Je souhaite un paiement automatisé des cotisations tous les mois. Je joins un relevé d'identité bancaire ou postal.

Date Signature :



SF3 Cadres

NOUVELLE GESTION DES CADRES SUPÉRIEURS DU GROUPE A

Tir groupé sur les nouveaux groupes !

Avec la Nouvelle Gestion des Cadres Supérieurs du groupe A (NGC), La Poste met en œuvre une réforme qui concerne environ 12 000 personnes.

Il s'agit d'un changement culturel important dont les cadres mesurent à peine les conséquences depuis le début de l'année : perte de l'identité indiciaire pour les fonctionnaires, modification radicale des termes évolution et promotion, création de la notion nouvelle d'« emploi repère », opacité totale sur la rémunération globale... Les cadres vont désormais être gérés en fonction des spécificités de leurs métiers, de là à dire qu'ils n'étaient gérés jusqu'ici qu'à la « va comme je te pousse » au gré des circonstances et des humeurs des dirigeants, il n'y a qu'un pas que nous ne franchirons pas. Au-delà de cette première approche on sent bien, avec la NGC, une réelle volonté de reprise en main des cadres supérieurs CS1, CS2 et ES1. Certes les intentions peuvent paraître louables... A la lecture des premiers mots évoqués dans l'exposé des motifs de la **création du groupe A** on note : « compétence, connaissance, professionnalisme. » Difficile d'imaginer qu'un cadre puisse aujourd'hui remettre en cause un tel triptyque.

Mais le scepticisme gagne lorsque le discours évoque l'implication des managers dans la gestion de leurs personnels Cadres Supérieurs et qu'il est précisé : « être impliqué, c'est pouvoir choisir ses collaborateurs. » Heureusement que juste après La Poste précise qu'être impliqué c'est aussi : « pouvoir faire évoluer ses collaborateurs ou les développer, avec le soutien et l'expertise de professionnels ou d'instances dédiés. »

Choix rime parfois avec tentation arbitraire en fonction du profil de celui qui l'exerce. Et à ce stade de la réforme, une seule solution est envisageable pour calmer les esprits : offrir des garanties suffisantes. Or elles ne sont pas réunies aujourd'hui. La Poste a choisi la décision unilatérale et ce simple geste paraît suspect aux yeux des cadres. Tout comme la CFDT, ils ont plus besoin de preuves sur des intentions concrètes que de promesses et de belles paroles. ■

SOMMAIRE

1

NOUVELLE GESTION
DES CADRES SUPÉRIEURS DU GROUPE A

Tir groupé sur les
nouveaux groupes !

2/3

Vous avez dit nouvelle !

Rendez-vous
aux « Ides de mars »

Circulez, tout est à revoir !

4

CTP sans finesse

Nouvelle Gestion des Cadres Supérieurs du Groupe A

Vous avez dit nouvelle !

Romprompre avec le passé est une démarche utilisée et utilisable dans bien des domaines. Dans tous les cas la rupture suppose une remise en cause et en forme de l'existant. Or la gestion prévisionnelle des cadres n'était pas une notion largement usitée à La Poste. Elle y brillait même plutôt par son absence. Jusqu'au début de l'année 2007 c'était le règne de la prime à la tête du client, de l'entretien de performance « quand j'aurai une minute », de la chasse aux « vieux » salariés récalcitrants, des objectifs qu'on ne discute pas, des contrôles infantilisants, des sanctions rapides et définitives, de l'autonomie dont on rêve, de la responsabilité qu'on assume malgré soi, bref d'une vie professionnelle motivante, épaulée par un supérieur éternellement reconnaissant. Avec la Nouvelle Gestion des Cadres supérieurs du groupe A (NGC) qu'est-ce qui change ? Rien. Ou plutôt si... Les mêmes conditions de travail avec un plus dans le flou des rémunérations, la perte d'un réel pesage des niveaux de fonction, des évolutions à la tête du client, des promotions baptisées Arlésienne et des perspectives de carrière qui s'amoindrissent puisque les filières ont tendance à les réduire. Alors vous avez dit nouvelle gestion des cadres !

Rendez-vous aux « Ides de mars »

Même si la NGC est bien engagée, les cadres concernés sont encore sous l'effet de la surprise parce que la plupart découvrent le texte. Rien ne permet de dire aujourd'hui qu'ils en sont tous satisfaits. L'information n'a pas toujours été faite par La Poste dans les meilleures conditions. Jamais les cadres n'ont été mis en position de donner leur avis. Il est encore temps de s'exprimer par d'autres moyens : une **pétition** par exemple. Son résultat pourrait nous permettre de construire un rapport de force intéressant en vue de la prochaine CDSP (Commission du Dialogue Social de La Poste) en mars prochain.

Circulez, tout est à revoir !

Recrutement, management, évolution, perspectives de carrière... depuis des années la CFDT réclame pour les cadres des textes clairs concernant leur gestion. La réorganisation par métiers, la création des filières, aurait du fournir à la DRHRS de La Poste l'occasion de les créer et de les harmoniser sur l'ensemble du groupe. Réponse de l'intéressée : mise en place unilatérale de la NGC.

Il y a plusieurs années que La Poste dit à qui veut l'entendre que : « la gestion des cadres supérieurs est trop rigide, elle manque d'équité et de transparence... » Sans doute se rend elle également compte (sans le crier sur les toits) qu'à trop abuser du « copinage », la masse salariale gonfle dangereusement.

Avec la « Nouvelle Gestion des Cadres » (NGC) elle pense avoir trouvé le remède. Remède de « cheval » à en croire les premières impressions ressenties par les cadres concernés à la lecture du texte qui les régit depuis le 1er janvier 2007.

Du nord au sud de la France les réactions, les questions, les craintes des collègues, que nous font remonter les syndicats CFDT, sont aussi nombreuses qu'homogènes : ils ne se retrouvent pas dans le processus de rattachement vers les « emplois repères » et dénoncent l'opacité du texte ainsi que les risques d'arbitraire qu'il pourrait générer dans le temps.

C'est le volet rémunération qui suscite les plus fortes interrogations autour notamment des risques de stagnation. Evolution, performance, fin de carrière sont autant de moments où nombre de salariés ressentent plus fort encore le besoin de repères et de garanties que ne leur donne pas la NGC.

Dans le Rhône beaucoup de salariés posent des questions sur l'accès au groupe B, l'assujettissement au forfait RTT, les passerelles entre les métiers, les espaces de mobilité, le bénéfice de la réorganisation pour les statuts de fonction, des arbitrages sur l'évolution...

Un groupe fourre-tout..

Dans le Pas de Calais si l'on constate une différence de perception de la NGC entre les salariés et les fonctionnaires, on dénonce également les dangers de cooptation dus au manque de transparence en insistant sur les voies de recours.

En Lorraine les collègues ressentent un manque de communication de la part de La Poste et évoquant l'évolution à l'intérieur du groupe A craignent que celui-ci ne devienne un grand fourre tout. Dans les pays de Loire, c'est la crainte du clientélisme et à Strasbourg on se demande si La Poste c'est soucieuse des chargés de fonction IV1 / IV2.

Autant de témoignages qui participent du même constat : il y a désaccord sur la méthode. Lors de la CDSP du 14 décembre, la CFDT l'a réaffirmé avec force auprès de La Poste. Elle peut tout à fait partager le constat d'une certaine rigidité des règles actuelles, mais cela ne saurait justifier la méthode employée pour la mise en oeuvre de la NGC groupe A.

Elle peut également partager les objectifs affichés de donner plus d'autonomie aux managers et de garantir plus de transparence et d'équité dans la politique salariale, sans cautionner un texte qui, même remanié après les interventions en bilatérale, est loin d'explicitier les réelles intentions de La Poste. Ajoutons qu'il n'offre que peu de garantie dans son application. Dans le texte proposé (même s'il le prévoit), La Poste n'insiste pas assez sur le fait que la décision en matière d'évolution de la rémunération est le fait d'instances collectives et non d'un manager isolé.

Une réforme de stratégie

A l'heure actuelle, le seul vrai constat que peut faire la CFDT au même titre qu'une majorité de ses adhérents cadres supérieurs, c'est d'abord celui d'un manque de visibilité sur le contenu et les fourchettes de rémunération des « emplois repères » et sur les parcours professionnels au sein du groupe A. C'est ensuite celui d'une absence de garanties, sur la possibilité de recours individuels, la mise en place d'un observatoire des rémunérations, la place

et le rôle des Organisations Syndicales lors de la négociation salariale annuelle, la transparence et l'équité, la maîtrise de l'individualisation.

Si l'on en croit l'homogénéité des interventions de nos syndicats, les craintes ressenties par les salariés, l'effet de surprise et les remarques sur l'absence d'une communication claire de La Poste on peut penser que cette réforme relève d'une décision de stratégie et qu'elle n'est pas forcément partagée par l'ensemble des cadres supérieurs.

Face à cette décision, les cadres ont perdu leurs repères, **ils ont besoin de garanties**. Or La Poste aujourd'hui se contente de quelques promesses sur la mise en place d'une commission de suivi des évolutions de rémunération sans dire comment elle se mettra concrètement en place !

Sur les recours, les conséquences sur les retraites de la nouvelle grille CS1/CS2, la transparence des rémunérations (visibilité sur la masse salariale, son évolution et sa répartition), « l'observatoire des rémunérations »... rien de concret pour l'instant.

Deux rendez-vous sont prévus en mars et en juillet dans lesquels la CFDT fera encore une fois œuvre de persuasion. D'ici là il faut bâtir un puissant rapport de force qui permette à la CFDT de peser dans la discussion et de revendiquer l'ouverture d'une négociation sur les cadres autour de :

- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- la sécurisation des parcours professionnels ;
- l'exercice de la responsabilité cadre (charte de l'encadrement) ;
- la déclinaison de l'accord sur l'égalité professionnelle dans les métiers ;
- la charge de travail et à l'articulation vie professionnelle vie privée « temps choisis » ;
- la rémunération.

L'enjeu est important, il peut permettre de construire collectivement le socle d'une vraie gestion prévisionnelle des cadres. Pour cela la CFDT a besoin de vos remarques, de vos propositions, de votre aide. Une pétition nationale va se mettre en route dans les prochains jours. Nous comptons sur votre soutien.