

DVE 91/ 94

## Rémunération, Bien-être au travail, La CFDT monte au créneau !



La Cfdt a été reçue, lundi 25 septembre par le responsable de la DVE Val de Marne/ Essonne et la DRH IDF afin de mettre en avant les problématiques et questionnements que se posent les collègues commerciaux en matière de politique de rémunération, de respect des accords nationaux et de bien-être au travail.

### Au Pays de la DVE 91/94...Tout irait bien !

Si l'on en croit nos interlocuteurs !!! Il y a des sujets qui ne sont pas à leurs mains et d'autres où les soucis demeurent sur des malentendus ou maladresses managériales pour lesquelles un cadrage devrait être mis en place afin de faciliter les relations.

La CFDT est loin d'être à ses premiers coups d'essais et ne reste pas naïfs sur bons nombres de sujets évoqués !

En effet, les points relevant de la politique salariale actuelle mettant l'accent sur les écarts trop importants à l'embauche et les inéquités de salaires qui perdurent et s'accroissent ne peuvent être une règle de fonctionnement au sein du groupe La Poste ! Il en va de l'équilibre sur les égalités de rémunération sur un même poste. Si l'argument qui nous a été avancé est de proposer un salaire plus attractif aux nouveaux entrants pour s'aligner sur les propositions du marché ; Il serait intéressant de ne pas oublier les collègues en place. A charge de l'entreprise de faire le nécessaire pour tendre à régulariser ses situations. C'est d'autant plus justifié lorsque l'on peut demander aux collègues en place de les former.

Afin de mettre fin ou tendre à influencer sur ses écarts de salaire, le directeur et ses managers ont les possibilités d'octroyer des compléments comme suit :

- ↪ Une récompense à la nouvelle conquête
- ↪ Une Part Managériale / Part du directeur des ventes (trimestriel)

Ces éléments demeurent certes un complément mais n'aspire pas à gommer les problématiques de rémunération à la hauteur du préjudice subi par nos nombreux collègues, c'est pourquoi la CFDT, met ce sujet au cœur des discussions nationales et demande l'ouverture d'un chantier spécifique.

## Le respect du droit à la déconnexion ?

La CFDT exige que cet accord soit appliqué à l'ensemble des équipes de la DVE tant sur le respect des horaires de travail que lors des différentes absences des collaborateurs (CA ; RTT ; Maladie...)

## Le commissionnement

Cette part de rémunération est une source de motivation car elle est le fruit de la production de chaque vendeur sur son secteur. Le calcul du commissionnement est opaque puisqu'il est établi par une saisie pouvant être réalisée en décalage entre la signature du contrat et sa mise en facturation ! La réponse qui nous a été apportée demeure l'utilisation de l'outil « Click Business » afin d'y suivre la saisie et si des contrats sont en décalage en effet date, il y aurait la possibilité par le manager de le retraiter pour l'intégrer au commissionnement dûment du !

## Point Promo :

Sur ce sujet, là aussi, la CFDT demande que ces dispositifs puissent être une des solutions à mettre en place afin de solutionner les problématiques de rémunérations au sein de la DVE ainsi que la régularisation des distorsions.



**En Cours** : 1 agent 3.3 vers le groupe A (RPP)  
3 autres RAP (gestionnaires...)

Certes la pression commerciale, bien utilisée et partagée de tous est source d'acceptation par les vendeurs mais elle devient inacceptable quand elle tend à aller vers une forme de pression ou chantage qui se veut être totalement contre productif et devra être éradiqué ! Nous restons à vos côtés pour faire valoir vos intérêts collectifs et individuels.

Sur ce dossier, nous nous engageons auprès des salariés qui le souhaitent

La CFDT, le syndicat responsable,  
engagé à vos côtés.

**Ensemble, avançons pour  
améliorer notre quotidien !**

