



Déclaration préalable

Réunion plénière d'ouverture des négociations « NAO »

Mardi 15 décembre 2015

Mesdames, Messieurs, chers collègues,

Chaque année, nous nous retrouvons autour d'une table pour négocier la revalorisation salariale. Cet exercice, comme son nom l'indique NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) est obligatoire mais ne soumet les partenaires sociaux à aucune obligation de résultat mais seulement à une obligation de moyen.

Le risque, c'est que la négociation soit réduite par l'entreprise, à sa plus simple expression : « c'est à prendre ou à laisser » ou bien encore que l'entreprise cherche un accord plus par effet d'affichage, comme faire-valoir d'un dialogue social de qualité et dynamique, que par volonté de traduire dans les actes une politique de rémunération à la fois motivante et équitable pour ses salariés.

La Poste vit depuis quelques années à l'heure de la transformation, des réorganisations à un rythme soutenu pour s'adapter aux mutations économiques. On notera au passage, que certaines de ses réorganisations ont été réalisées à partir de prévisions qui se sont avérées erronées, notamment au Courrier. L'ensemble du personnel est concerné, cadres et non cadres ; il est soumis à une forte pression physique et psychologique du fait de l'accroissement de la masse de travail, le non-remplacement de certains postes, l'amélioration de la rentabilité de l'entreprise, les économies d'échelle, le développement de nouveaux produits, la pression hiérarchique... Les rapports sociaux annuels de l'entreprise témoignent d'un mal-être au travail grandissant chez les salariés et les fonctionnaires, notamment chez les cadres qui occupent dans l'organisation une place difficile : ils participent à la déclinaison sur le terrain de la politique stratégique, celle-là même qui finira tôt ou tard par les priver de leur poste.

La politique salariale de l'entreprise doit dépasser le stade d'un simple exercice budgétaire visant à contenir la masse salariale, un exercice au service de la performance économique. Elle doit être en mesure de reconnaître l'investissement du personnel. Dans le cas contraire, ce serait rajouter du mal au mal et ses conséquences. Ce doit être une politique à la fois motivante et équitable pour l'ensemble du personnel.

Cette année, les négociations se tiennent dans un contexte particulier à prendre en compte, d'un rapport de la cour des comptes de mars dernier. Les postiers ont découvert

que « les rémunérations des cadres dirigeants entre 2008 et 2012, parfois en forte hausse, ne reflétaient pas jusqu'à une période récente le résultat du groupe ». Par ailleurs, les fonctionnaires verront pour la 6^{ème} année consécutive le point d'indice de leur traitement gelé.

Fort de ces constats ainsi que des attentes des postiers, les propositions que nous entendons faire au cours des différentes réunions, notamment les réunions bilatérales, seront articulées autour des principes suivants :

- Dans le cadre de la revalorisation salariale, nous prônons l'équité et non l'égalitarisme afin que chaque postier soit reconnu en fonction de son niveau de responsabilité et d'implication dans l'entreprise de manière à tirer tout le monde vers le haut. Cela n'exclut pas à un « coup de pouce » à donner aux plus bas salaires : 13% de la population postale touche moins de 1400€ nets par mois.
- Les augmentations doivent au minimum garantir le maintien du pouvoir d'achat. Toutefois, il ne faut pas négliger les autres éléments de rétribution qui pourraient participer à cet objectif.
- Quelle que soit la performance du salarié, la sanction financière sous la forme d'absence d'augmentation de salaire n'est pas la bonne solution. Le maintien du pouvoir d'achat doit être, dans tous les cas, au minimum garanti.
- Les augmentations individuelles doivent être mieux encadrées afin d'éviter les travers de la politique salariale actuelle qui sont démotivants pour le personnel. Quelques exemples de ces travers :
 - des salariés, qui du fait de la revalorisation salariale appliquée, toucheront plus que leurs collègues de niveau supérieur (à évaluation de performance égale),
 - Pour les personnels de même catégorie : des taux de revalorisation appliqués incohérents avec le niveau d'appréciation. Le dispositif permet ces incohérences avec le chevauchement des fourchettes de revalorisation salariale entre les niveaux d'appréciation.
 - des salariés exclus du champ de revalorisation salariale au-delà d'un certain niveau de salaire (les salariés dont le niveau de salaire est supérieur au maximum du secteur 3).
 - des salariés en situation de reclassement ou placés dans d'autres positions souvent défavorisés voire pénalisés en matière de revalorisation salariale. On peut aisément comprendre que cette situation est mal vécue par les intéressés ; ils la vivent comme une « double peine » : la perte d'un emploi contre leur gré et une sanction financière.

.../...

Ces aberrations tiennent à la fois au dispositif en tant que tel (les bornes et les fourchettes de revalorisation) et à la manière dont il est utilisé par les évaluateurs, ceux qui décident du % d'augmentation à appliquer (les critères d'attribution utilisés). Par ailleurs, elles révèlent une absence manifeste de contrôles de cohérence sur les revalorisations salariales.

- Tout doit être mis en œuvre pour favoriser la transparence dans le domaine des rémunérations. Le manque de transparence est préjudiciable à l'entreprise en alimentant les soupçons d'injustice, la rumeur. Il contribue à démobiliser les équipes, à impacter la cohésion d'entreprise, en divisant les personnels. La performance de l'entreprise est en jeu. Malgré les engagements pris par La Poste, trop de salariés se voient encore aujourd'hui opposés une fin de non-recevoir par l'entreprise à leurs demandes d'informations sur l'emploi repère qu'ils occupent et sur la fourchette de rémunération associée.

De même, les cadres stratégiques de Groupe B manquent d'informations sur la revalorisation salariale et les critères d'attribution qui sont appliqués. Fréquemment, ils découvrent le taux appliqué au moment de la notification sans plus d'explication. La NAO donne l'occasion de remédier à cette situation.

- Dans le cadre des négociations, des décisions devront être prises pour maintenir au minimum le pouvoir d'achat des fonctionnaires, le gouvernement ayant décidé une nouvelle fois de geler le point d'indice qui constitue la base de calcul de leur traitement.
- Enfin le champ d'application de la NAO ne doit exclure aucune discussion au-delà des thèmes obligatoires (égalité professionnelle...) dès l'instant que celle-ci œuvre à l'amélioration du « climat » au sein de l'entreprise.

En conclusion, l'enjeu de la NAO pour tous les personnels ne se situe pas exclusivement sur le plan économique (gagner plus) même si cet aspect est primordial, notamment pour les postiers qui ont les salaires les moins élevés.

Mais, il s'agit aussi de redonner, dans la transparence la plus absolue, du sens au salaire et plus largement au travail en reliant salaire et compétences, salaire et reconnaissance (La Poste doit également donner l'image d'une entreprise qui renvoie l'ascenseur à ses salariés !).

Outre les éléments déjà évoqués, la transparence commence déjà par la mise à disposition par La Poste des documents nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.