

NÉGOCIATIONS SALARIALES

Ouverture de la NAO 2016

La réunion plénière d'ouverture de la NAO 2016 s'est tenue le 15 décembre dernier. Les négociations s'échelonneront du 11 janvier au 12 février 2016.

La réunion plénière conclusive est prévue le 18 février 2016.



Un bilan de l'accord salarial 2015 qui ne dit pas tout...

Lors de la réunion d'ouverture, La Poste a notamment présenté le bilan de l'accord salarial 2015.

Pour rappel, les revalorisations prévues dans l'accord NAO 2015 :

- +0.9% pour la classe 3 salariés (augmentation générale de 0.2% et augmentation individuelle de 0.7%).
- + 1.20% pour le groupe A fonctionnaires et salariés.

La moyenne des augmentations des cadres a été conforme au budget négocié.

Parallèlement, l'inflation sur l'année 2015 est quasi nulle (+0,04% en moyenne entre novembre 2015 et novembre N-1).

Ce bilan appelle de notre part un commentaire qui tend, non pas à relativiser le résultat, mais à le projeter dans un contexte plus pragmatique : la déclinaison effective de ces revalorisations sur le salaire des postiers.

- **Les revalorisations constatées prennent en compte l'effet promotion intra-classes.** Autrement dit, la partie des revalorisations réellement à l'initiative de l'entreprise est moins importante qu'il n'y paraît. Notamment, la moyenne des augmentations constatées pour les cadres supérieurs qui est de +1.21% pour l'année comprend + 0.3% au titre de l'effet promotion intra-classes.
- **Les augmentations individuelles sont consenties en fonction de l'appréciation des salariés mais également de leur niveau de salaire (notion de secteur).** Le dispositif de revalorisation salariale tel qu'il existe à La Poste, avec le croisement des fourchettes de revalorisation, des secteurs de salaire et des niveaux d'appréciation, peut parfois conduire à des situations aberrantes :

Par exemple :

- Des postiers (secteur 1) qui n'ont pas la garantie de bénéficier d'un niveau de revalorisation au moins égal à celui de l'enveloppe dédié.
- Des salariés bénéficiant, après revalorisation, d'un salaire plus élevé que leurs collègues de niveau supérieur, à niveau de performance égal.
- Dans un même secteur de salaires, des revalorisations salariales incohérentes avec le niveau de performance. Le chevauchement des fourchettes de revalorisation entre les niveaux d'appréciation permet d'appliquer à des salariés moins performants que d'autres, des taux de revalorisation salariale, bien meilleurs et inversement.
- Des salariés exclus du champ de la revalorisation salariale au-delà d'un certain niveau de salaire (supérieur au maximum du secteur 3).

Ces situations trop nombreuses sont injustes et démotivantes pour le personnel. Un ressenti négatif malheureusement conforté par le manque de transparence qui entoure parfois le système, L'accord

NAO 2015 impose à chaque manager de communiquer à ses collaborateurs de groupe A, leur emploi repère de rattachement, leur fourchette de rémunération associée ainsi que leur positionnement à l'intérieur de cette dernière. C'est loin d'être systématique !



Nos principes réaffirmés pour la NAO 2016.

- **Une politique salariale à la hauteur des efforts demandés aux postiers.** Dans le contexte de transformation permanente qui est celui de La Poste, le personnel est soumis à une forte pression physique et psychologique. L'entreprise doit renvoyer l'ascenseur à ses salariés !
- **Une juste répartition des gains de productivité entre les salariés et les actionnaires.**
- **Une politique salariale équitable** 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,
- Des augmentations de salaire qui doivent **au minimum garantir à tous les postiers le maintien de leur pouvoir d'achat**, indépendamment de leur statut (salarié/fonctionnaire), de leur situation (reclassement, TPAS...) ou de leur niveau de salaire. Au passage, on notera que les fonctionnaires verront pour la 6^{ème} année consécutive le point d'indice de leur traitement gelé.
- Pour les postiers qui n'ont pas réalisé leurs objectifs, **la sanction financière sous la forme d'absence de rémunération n'est pas la bonne solution dans de nombreux cas.** La Poste doit assumer sa part de responsabilité dans cette situation : a-t-elle réellement cherché à mettre en place un dispositif d'accompagnement adapté pour ces collaborateurs en « difficulté » (mentorat, formations....) ?
- **Un pouvoir d'achat « boosté » par d'autres éléments de rétribution** (participation, surcomplémentaire santé...). Cependant, ces éléments ne doivent pas se substituer aux revalorisations salariales qui restent la priorité, le salaire servant de base au calcul de la pension de retraite.
- **Des augmentations individuelles mieux encadrées** pour éviter les travers de la politique salariale actuelle (Cf. supra) : adaptation du système actuel, contrôle de cohérence a posteriori des revalorisations...
- **Transparence sur les revalorisations salariales** : emplois repères (*bis repetita*); pour l'exercice NAO, la communication aux syndicats par l'entreprise de tous « les documents nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause » (art. L2242-10 du code du travail),...
- **Clarification de la revalorisation des salaires des cadres stratégiques (groupe B).** Trop souvent, ces collaborateurs découvrent au dernier moment (lors de la notification écrite) le taux de revalorisation qui leur a été accordé, sans plus d'explication (absence d'informations sur le tableau des augmentations individuelles...). A défaut d'évolution du comportement des managers, l'intégration des groupes B dans le champ de négociation de la NAO ne serait-elle pas de nature à garantir aux intéressés plus de transparence ?

Pour la CGC, l'enjeu de la NAO ne se situe pas exclusivement sur le plan économique pour les postiers (« gagner plus ») même si cet aspect est primordial, plus particulièrement pour les collègues qui ont les salaires les moins élevés (« coup de pouce » à appliquer à ces salaires).

Il s'agit également de redonner du sens au salaire et plus largement au travail, en reliant salaire et compétences, salaire et reconnaissance, dans un contexte de transparence et d'équité. Cela suppose que La Poste accepte de faire évoluer son approche de la politique salariale : elle doit se saisir de la NAO pour améliorer le « climat » dans l'entreprise, plutôt que de la réduire à un simple exercice budgétaire, avec l'objectif de contenir la masse salariale de l'entreprise.

→ Retrouver notre déclaration préalable sur le site internet : www.cgcgropeposte.org

