



Le + syndical

Février 2017

SPECIAL BRANCHE SERVICES COURRIER/COLIS



1. La décentralisation des décisions au niveau du terrain : juste un affichage ?

Les managers de proximité ne ressentent pas encore les effets de la décentralisation annoncée des décisions et des pouvoirs. En effet, la majorité des décisions émane encore des NOD et/ou du Siège.

Comment alors "sortir du cadre" et être force de propositions ? Il est en effet difficile de proposer à ses équipes des solutions opérationnelles adaptées au terrain, puisqu'il faut décliner des directives nationales, qui ne sont pas toujours en adéquation avec les problématiques du terrain.

De plus, pour décentraliser, il faut pouvoir s'appuyer sur ses N-1 et N-2 ... Cela n'est pas réalisable en l'état actuel des choses, et génère de la frustration, alors que cette décentralisation est très attendue sur le terrain, tant au niveau du personnel que des managers.

Les objectifs, souvent difficilement réalisables, lorsqu'ils sont atteints, le sont au détriment d'équipes en surrégime et démotivées.

Les managers en situation de stress maximum, vont au-delà de leurs limites et doivent expliquer les réductions de personnel et/ou de moyens sans obtenir l'adhésion de leurs équipes.

Ce stress quasi permanent, ce manque de temps, de soutien et cette surcharge de travail engendrent une pression si forte, que les limites de chacun se trouvent dépassées, avec pour conséquence un épuisement professionnel et des arrêts de travail à répétition. Pour quelles raisons notre Direction ne tient-elle pas compte de ces signaux d'alerte concernant de nombreux établissements ? La réponse est que notre Direction privilégie l'atteinte de ses objectifs avant tout, sans tenir compte de l'état de santé et du moral de ses collaborateurs.

Les entités postales ne sont pas des PME ou des franchises, mais l'objectif national est bien de décentraliser, il est alors grand temps de le faire. Il est nécessaire que les charges de travail soient revues et équilibrées, afin de donner les moyens aux managers de se concerter avec leurs équipes et d'atteindre leurs objectifs, dans un contexte plus serein. C'est d'ailleurs un mauvais calcul de laisser ces cadres atteindre un tel niveau d'épuisement professionnel ; les arrêts de travail qui en découlent étant contre-productifs.

La CGC Groupe La Poste demande que cette décentralisation devienne effective, afin que les managers et les équipes puissent prendre les décisions au plus près du terrain, et retrouvent la motivation dans leur travail au quotidien.



2. Les briefs en cascade : pour une efficacité maximum, le processus pourrait-il être allégé ?

Les briefs en cascade ont été mis en place depuis septembre dernier. L'objectif principal étant que les équipes du terrain soient réactives face aux problématiques du quotidien et apportent leurs solutions. Si aucune solution n'est trouvée localement, les niveaux hiérarchiques supérieurs interviennent pour apporter leur soutien aux établissements. Ces briefs font l'objet d'une synthèse nationale remise à M. Philippe Dorge chaque matin.

Cela nécessite de suivre 3 indicateurs au quotidien (comme par exemple pour les PPDC : les tournées à découvert, l'absentéisme, les accidents du travail). Dès lors qu'un indicateur vire au rouge, une alerte est déclenchée et des solutions sont mises en place. Il serait trop fastidieux de suivre plus de 3 indicateurs.

Ce système s'avère très efficace dès lors que la réactivité et la concertation au sein de l'équipe sont fortes afin de résoudre le(s) problème(s).

On peut se demander comment ces équipes dégagent du temps pour se concerter, du fait des réunions téléphoniques en cascade qui font remonter moult indicateurs... L'information devient redondante et que de temps perdu ...

Une simplification du processus génèrerait plus de créativité, de réactivité, de concertation au sein de l'équipe locale, mais aussi de responsabilisation et de solutions adaptées. L'information ainsi que les propositions seraient réellement ascendantes. Les managers sont par conséquent peu convaincus de l'utilité de la démultiplication des briefs, ils la ressentent plutôt comme une contrainte et une perte de temps, et non comme un outil de résolution de leurs problèmes.

De plus, ces réunions téléphoniques sont génératrices d'un stress renforcé par le fait, que les managers exposent publiquement leurs problèmes, ce qui ne crée pas une émulation positive, mais plutôt un benchmark souvent mal vécu.

Les équipes s'interrogent sur la pertinence de ces réunions téléphoniques, qui augmentent indûment la charge de travail.

Le système de briefs en cascade a été dénaturé dans certaines DSCC, alors que celui prôné par le Siège était vertueux, dans la mesure où seuls les incidents ayant un impact sur l'établissement devaient être remontés...

La CGC Groupe La Poste considère que l'on rajoute un reporting à des reportings existants, l'essentiel de l'information figurant déjà dans les systèmes d'informations tels que PACTE et Gestion Prestation, Traceo/Facteo, Atlas..., lorsqu'ils fonctionnent... alors allons à l'essentiel !



3. Fonctionnaires à valoriser :

Depuis plusieurs années les grilles des Fonctionnaires de catégories B et C ont été modifiées suite à la volonté du gouvernement de revaloriser leur traitement. Ainsi, les grilles en début et en fin de carrière ont été améliorées.

En 2015, la Poste a ouvert ce chantier pour ses Fonctionnaires aboutissant à la signature d'un accord collectif. En février 2016, les décrets d'application ont été publiés suite aux avis favorables de Bercy et du Conseil d'Etat.

Au cours de la négociation, la CGC a obtenu pour le Capro, la création d'un échelon supplémentaire à l'indice 675 (avant la grille avait un indice sommital à 660). Les grilles indiciaires des collègues CA1 et CA2 ne sont pas concernées par cette transposition ainsi que les cadres sous statut de fonction ES1 à ES4.

La CGC a obtenu pour les Groupes A qui sont ES1 l'indice 1015 (au lieu du 966), sous certaines conditions.

4. Appréciation 2017 :



L'Entretien d'Évaluation est distinct de l'Entretien Professionnel. Cet échange annuel doit vous permettre de valider ou non l'atteinte des objectifs qui vous ont été fixés en 2016. L'appréciation de votre

hiérarchique doit être objective et impartiale.

Vous devez donc vous préparer à entrer en négociation !

> A FAIRE :

Définissez vos attentes : inscription à une formation, changement de poste, mutation... Il est important que vous preniez le temps de préparer votre entretien d'évaluation et de remplir avec le plus grand soin votre grille, en identifiant vos atouts et vos axes de progrès, afin de valoriser les efforts que vous avez mis en œuvre pour progresser.

Valorisez vos actions : mettez en avant vos succès (chiffres, pourcentages, réalisations...). Si vous n'avez pas atteint vos objectifs, livrez votre analyse factuelle de la situation : organisation de travail inadaptée (temps passé à réaliser des tâches hors référentiel, de l'exécution par exemple), manque de moyens (absentéisme), objectifs mal calibrés (objectifs calculés uniquement sur un travail à temps plein...).

Soyez force de propositions et pensez solutions : mieux vaut venir avec des idées et des solutions à proposer à votre manager.

Restez concentré(e) : soyez disponible à 100 % pendant votre entretien, car le prochain ne se tiendra que dans un an !

> A NE PAS FAIRE :

Le monologue : on doit vous écouter et vous devez également écouter votre manager.

La mauvaise foi : si vos objectifs ne sont pas atteints par manque de motivation.

La critique négative : adoptez la positive attitude.

Nous vous rappelons que l'entretien doit être un moment privilégié d'échanges entre manager et managé, basé sur le respect et la confiance.

Au-delà, il y a des impacts sur votre rémunération, en effet les fourchettes d'augmentation sont calculées en fonction de votre maîtrise du poste. Votre évolution professionnelle en dépend également.

La période a officiellement démarré le 16 janvier 2017 à 14h car Ma Box RH était en cours d'actualisation en vue de la réalisation des entretiens d'appréciation. Mais les historiques des entretiens ne seront disponibles que fin janvier, et la validation de l'entretien dématérialisé sera possible début février (notamment sur Facteo).

La CGC Groupe La Poste pourra vous accompagner si vous estimez que vos objectifs, votre charge de travail, ou votre appréciation, ne sont pas adaptés.



5. Permettre le choix d'un temps partiel :

En vue de contribuer à la recherche d'un équilibre vie professionnelle vie familiale, La Poste s'est engagée à faciliter le temps partiel choisi dans le cadre de l'accord « Un avenir pour chaque postier ».

Rappel de la mesure : sur la base du volontariat les postiers peuvent demander à passer à temps partiel à 50%. Si le service accepte, le collaborateur bénéficiera d'une prime versée pendant 3 ans (au moment de la prise du TP puis aux 2 dates anniversaires suivantes). Cette prime est égale à 25% du delta entre la rémunération fixe perçue sur les 12 derniers mois, et la rémunération fixe après le passage à 50%.

Modalités d'organisation :

Pour toute demande (elle doit être formalisée par écrit au moins 2 mois avant la date souhaitée de mise en place) :

- **Etude de la demande :** échange systématique avec la personne sur le cycle de travail souhaité. Celui-ci doit être compatible avec l'organisation du travail du service.
- **En cas d'acceptation :** transmettre la demande avec le cycle choisi en précisant que la demande se fait bien dans le cadre de l'accord « Un avenir pour chaque postier » (pour les salariés, la demande doit être accompagnée d'une demande d'avenant 951 AVE, demande de passage à temps partiel) à son CSRH.
- **Pour le paiement de la prime :** le CSRH communiquera au RRH le montant de la prime (même montant sur les 3 ans du temps partiel). Le RRH établit ensuite la 977elec (feuille d'indemnités avec le code adéquat).
- Le RRH devra établir chaque année pendant 2 ans à la date anniversaire, une 977elec avec le montant de la somme annuelle à verser : exemple début du temps partiel 50% le 1er février 2017 : 1er paiement en février 2017, puis en février 2018, puis en février 2019.

Pour le RCG (responsable du contrôle de gestion), la personne en TP sera comptabilisée en FTP à hauteur de 0,5.

En cas de demande d'évolution du temps de travail (fin du temps partiel ou augmentation de la quotité) avant la fin des 3 ans : le postier devra rembourser la prime versée au prorata temporis.

Conditions d'éligibilité :

- Justifier d'au moins 2 ans d'ancienneté à La Poste à la date du passage à temps partiel à 50%.
- Ne pas avoir déjà bénéficié de ladite prime au titre d'un précédent passage à temps partiel 50%.
- Ne pas travailler à temps partiel pour une quotité de travail égale ou inférieure à 50%, à la date de la demande du bénéfice de ce temps partiel.
- Formuler une demande de travail à temps partiel 50% pour une durée de 3 ans et obtenir l'acceptation de son responsable hiérarchique.

La CGC Groupe La Poste vous présente ce dispositif en détails car, souvent méconnu et applicable à tous, au sein de toutes les Branches, il peut être intéressant pour certains d'entre vous. Il y a peu de communication sur le temps partiel car cela n'arrange pas les Directions, (organisations de travail à revoir, recrutements supplémentaires). Alors, n'hésitez pas à formuler vos demandes auprès de votre hiérarchie si vous souhaitez bénéficier du temps partiel. Votre hiérarchie peut refuser si ce temps partiel n'est pas compatible avec l'organisation du temps de travail. En cas de problème, n'hésitez pas à nous contacter !

Syndicat CGC Groupe LA POSTE - 90 rue La Fayette 75009 PARIS

01 48 24 77 32 / cgc.secretariat@orange-business.fr

Site internet : www.cgcgroupelaposte.org

Réseau social :

<http://www.facebook.com/pages/CGC-Groupe-La-Poste/131134580267737>

Responsables de la publication : **D. JOERGER 06 68 57 22 89 / V. FARINHA 06 68 56 85 24**



Préfon
La retraite et la prévoyance
de la fonction publique

3912 Service & appel
gratuits