



## COMPLÉMENT D'INFOS

*La lettre d'informations des adhérents*

### Editorial

*Cher(e)s collègues,*

*Nous avons le plaisir de vous adresser la première lettre d'informations des adhérents « Complément d'infos ». Cette lettre vous sera dorénavant envoyée tous les trimestres.*

*Vous nous avez fait confiance en adhérant à la CGC. Il est donc normal que nous vous rendions compte périodiquement de nos actions et de nos prises de position.*

*Par ailleurs, cette lettre est un moyen de vous permettre, en un seul coup d'œil, de rester en contact avec des informations susceptibles de vous intéresser en tant qu'encadrants, managers et plus largement postiers.*

*Soucieux de répondre au mieux à vos attentes en matière d'informations, vos réactions, vos propositions seront les bienvenues.*

### **Bienvenue !**

Votre livret d'accueil en cliquant [ici](#).

### ECHOS DU DIALOGUE SOCIAL DU 1ER TRIMESTRE:

#### **Accord Projet Village La Poste – Dispositif d'accompagnement (8 janvier 2016)**

Objet	Quelles personnes concernées ?
Mesures d'aides au déplacement et au déménagement, mesures concernant l'organisation et la mobilité interne au sein du groupe dans le cadre du projet de regroupement des sièges.	4500 personnes des classes 1 à 3, des groupes A et B présentes au 24 février 2015 sur les 9 sites actuels et qui déménageront vers les 3 nouveaux sites.

#### **Pourquoi la CGC a-t-elle signé l'accord ? Principalement, pour les raisons suivantes :**

- ➔ *Pas d'accord, pas de bénéficiaires !* (notamment pour la compensation financière au titre du rallongement du temps de transport).
- ➔ *Prime de mobilité professionnelle d'un montant minimum de 5000€* notamment pour les postiers de la classe 3 et des Groupes A et B qui ne souhaitent pas suivre.

*Les dispositifs actuels relatifs à l'accompagnement financier et à la rémunération lors de la mobilité des cadres et cadres supérieurs permettent à l'entreprise d'attribuer un accompagnement financier d'un montant sensiblement inférieur voire nul. [\[BRH du 5/02/2015\]](#) [\[BRH 61 du 27/12/2006\]](#)*

A lire [\[accord\]](#)

#### **Négociations Annuelles Obligatoires (NAO - mars 2016)**

Objet	Quelles personnes concernées ?
Négociations salariales.	Tous les salariés ainsi que les fonctionnaires du groupe A qui sont en rémunération globale et autres salariés et fonctionnaires des classes 1 à 3 bénéficiant du complément de rémunération

## Mesures salariales 2016 en quelques chiffres :

### Classes 1 et 2

- . Prime de 200€ en juin 2016.
- . Complément de rémunération : +0.55% au 1<sup>er</sup> juillet.

### Classe 3

- . Enveloppe de 0.6% (augmentation au 1<sup>er</sup> avril).
- . Complément de rémunération : +0.55% au 1<sup>er</sup> juillet.
- . Réajustement à la hausse des fourchettes de revalorisation (seuils bas et haut de +0.10%) .
- . Cadres à temps partiel : +0.20% du salaire au 31 mars 2015 payable au 1<sup>er</sup> avril.

### Groupe A

- . Enveloppe de 0.8% (augmentation au 1<sup>er</sup> avril).
- . Enveloppe additionnelle de 0.1% (au titre de la performance remarquable et accès 4.3). Paiement au 1<sup>er</sup> avril.
- . Réajustement des fourchettes de revalorisation.
- . Cadres supérieurs à temps partiel : +0.15% du salaire au 31 mars 2015 payable au 1<sup>er</sup> avril.

### Divers

- . Revalorisation des titres restaurant.
- . Revalorisation de la prime de chargé de fonction de 15% au 1<sup>er</sup> juillet.
- . Augmentation du complément pour charges de famille de 0.55% au 1<sup>er</sup> juillet.
- . Revalorisation de la prime ultramarine de 0.55% au 1<sup>er</sup> juillet.
- . Enveloppe d'aides pécuniaires non remboursables : 600K€.

Avec de telles conditions, l'ambition du projet présenté par La Poste de renforcer la coopération entre les sièges et l'unité du Groupe peine à convaincre. A n'en pas douter, un projet qui ne dit pas son nom, au service, par exemple, des réorganisations à venir avec la suppression des doublons... !

## Pourquoi la CGC a-t-elle signé l'accord ?

L'entreprise a accédé en partie à nos demandes en reconsidérant ses positions initiales qui étaient loin d'être à la hauteur de l'engagement des postiers et des résultats 2015 en hausse. Le round des négociations nous a permis de combler une partie de ces décalages et d'éviter par ailleurs l'application par La Poste de mesures unilatérales particulièrement défavorables pour les postiers en cas d'absence d'accord.

### Principales propositions CGC & résultat des négociations.

Revalorisation salariale en rapport avec les résultats de l'entreprise avec un minimum garanti de 100€ net par an (toutes catégories)  
Revalorisation du point de coefficient pour les classes 1 et 2

Complément de rémunération pour la classe 3. *Dans le projet initial de LP, seules les classes 1 et 2 bénéficiaient d'une revalorisation !*

Réajustement à la hausse des fourchettes de rémunération (classe 3 et groupe A), notamment pour les postiers appréciés B des secteurs 2 et 3. *La Poste avait laissé la possibilité aux appréciateurs de ne pas appliquer de revalorisation salariale à ces postiers au motif de « bénéficiaire de salaire déjà élevé » !*

Déplafonnement du secteur 3 Groupe A *Les postiers situés au-dessus du maximum du secteur 3 étaient jusque-là exclus du champ de revalorisation.*

Définition de règles d'utilisation pour l'enveloppe Egalité professionnelle. *Cette enveloppe d'un montant de 200K€ pour 2015 n'était jusque-là quasiment jamais utilisée !*

Titres restaurant : demande d'attribution élargie)

.../...

OUI	NON	Autres	Commentaires
■		■	Classes 1 et 2 : minimum garanti avec le versement d'une prime de 200€. Classe 3 : enveloppe de 0.6% (contre 0.5% initialement). Groupe A : enveloppe de 0.8% + enveloppe additionnelle de 0.1% (performance remarquable et passage en 4.3) à disposition des branches d'activité ou des NOD. (contre 0.8% initialement).
■			Revalorisation de + 0.55%.
■			Rehaussement de toutes les fourchettes de rémunération pour la classe 3. Ainsi que celle des groupes A en secteurs 2 et 3 appréciés B avec un seuil minimum de 0.10% (contre 0% avant négo).
■			Création d'un secteur 3 et + qui permet ainsi une revalorisation salariale des postiers situés au-dessus du secteur 3.
■		■	Enveloppe 2015 utilisée pour réaliser des rattrapages de salaires pour les cadres et cadres supérieurs en temps partiel (+0.20 % pour les cadres, +0.15% pour les cadres supérieurs). Un écart de salaire avec les « temps pleins » a été constaté en leur défaveur.
		■	Revalorisation de la valeur (modulation en fonction du secteur d'indices dont relève le postier).

### Rapport Regroupement des sièges (Cabinet d'expertise Syndex- janvier 2016)

Ce rapport commandé par l'instance de coordination des CHSCT des sièges du Groupe révèle un certain nombre de points de crispation pour le personnel : nouvelle conception du travail « mon poste de travail, c'est là où je suis ! », généralisation des open space, surface moyenne par poste de travail inférieure aux recommandations AFNOR, incitation au télétravail avec ses limites... .

A lire [\[rapport1\]](#) [\[rapport2\]](#)

Comment en est-on arrivé là ?  
Une fonction immobilière abandonnée par l'entreprise aux mains d'experts sans réel contrôle.... Et un management des équipes qui y est sans doute pour quelque chose... notamment en « bridant » les initiatives...

Un rapport qui tombe à PIC : une véritable aubaine (coïncidence ?) pour le Président de La Poste qui souhaite changer le visage de l'entreprise à l'horizon 2020.

La CFE-CGC appuie la démarche pour une reconnaissance en maladie professionnelle qui indemniserait mieux les intéressés. Par ailleurs, elle sera une incitation financière pour les entreprises à développer la prévention



TEC-IT.COM

### **Rapport** **La Poste épinglée pour la gestion de son parc immobilier (Cour des comptes – 18/02/2016)**

Masse salariale en progression déconnectée des résultats, organisation complexe, performance limitée (taux de vacance...), pratiques à optimiser (cessions, achats...), stratégie incertaine, positionnement par rapport aux métiers fragile.... La Cour des comptes se montre critique vis-à-vis de la gestion immobilière de La Poste.

A lire [\[rapport\]](#) et [\[réponse de l'entreprise\]](#)

### **Rapport** **Les facteurs pointés du doigt ! (Cour des comptes – Rapport public annuel du 10 février 2016)**

Dans son rapport annuel 2016, la Cour des comptes se livre à un long plaidoyer, à travers ses recommandations, en faveur d'une réorganisation de la distribution face au déclin du volume du courrier. Par ailleurs, elle pointe du doigt les pratiques actuelles et le fort taux d'absentéisme des facteurs.

A lire [\[rapport\]](#)

### **LE DOSSIER DU TRIMESTRE :**

#### ***Le burn-out des cadres et de l'encadrement est une maladie professionnelle !***

Les conclusions de la CFE-CGC sur le burn-out et le stress sont confortées par les résultats de l'étude commanditée par le cabinet Technologia : les cadres font partie des salariés les plus touchés par ces affections ! Ainsi : 19% des cadres et de l'encadrement cumulent une forte charge de travail avec un travail compulsif et c'est chez eux que l'on constate l'épuisement émotionnel le plus fort !

La CFE-CGC souscrit à l'appel pour la reconnaissance du [syndrome d'épuisement au tableau des maladies professionnelles](#).

Depuis plusieurs années, les études réalisées par la CFE-CGC dans ses baromètres et les nombreux témoignages reçus dans les fédérations vont tout à fait dans le même sens.

La CFE-CGC souhaite que les conditions de travail socio-psychiques aient le même statut que les conditions de travail physiques (bruit, chaleur, poussière, charge physiques, etc.) et ce pour les techniciens, les agents de maîtrises, les ingénieurs, les cadres et agents des fonctions publiques.

A lire [\[guide burn-out\]](#) et [\[publication DARES-RPS\]](#)

***Nous nous tenons à votre disposition. N'hésitez pas à nous [contacter](#) ou à venir nous rencontrer dans nos bureaux.***

***Immeuble de Vaugirard – bureau CC057***