

DECEMBRE 2023

Chantier MANAGERS Accord #Réussir Ensemble 2023 : RIEN, ZERO, NEANT !!!



PIHEL Nathalie

Secrétaire Territoriale CFE-CGC

Via l'accord # RE, la CFE-CGC, après avoir contribué à l'évolution des fonctions de Chargé de clientèle, attendait un message fort de la DREC pour les managers et cadres supports. Fin décembre 2022 : la DRH annonce un groupe de travail « Chantier Managers » dont l'objectif était : « écouter les signataires, réfléchir ensemble, recueillir vos attentes pour avoir de la matière et proposer des avancées concrètes ».

Nathalie Pihel Responsable en métiers spécialisés à Nantes et Référente nationale CREC : « J'ai participé activement aux 2 séances de travail. Le 13 décembre 2022, nous avons échangé sur la mobilité suite promotion, le profil managérial, le courage managérial comme compétences socle, la charge de travail, l'attractivité et la différenciation pour le front-office. Puis en janvier 2023, j'ai pu saluer les avancées sur les métiers de Chargés de Clientèle Expert au niveau 3.2 tout en interpellant la DRH sur les leviers de motivation proposés pour convaincre un chargé de clientèle de s'engager dans une fonction managériale. **Très attachée à la reconnaissance de l'engagement des managers, j'ai rappelé que le manager est le maillon essentiel de la transformation.** De même, la différenciation des exigences et des attendus pour le Front Office (performance commerciale, suivi individuel, présence le samedi) est nécessaire pour attirer des profils commerciaux. Dans le cadre de ces instances, **j'ai demandé la valorisation de l'habilitation Assurance.** Pour la participation au dialogue social local ou le remplacement du RS ou Directeur aux instances, **j'ai souhaité la création d'une fonction de « manager adjoint »**, proposition reformulée en commission de suivi et en bilatérale avec la DRH en décembre 2023. Enfin, forte de mon expérience et ayant suivi le parcours 1000 managers, j'ai pointé la dérive « quanti » d'une application stricte et dénuée de bon sens du Référentiel Managérial et prôner **une approche « valeur ajoutée »** liée à des Plans de Développement Individuel nécessitant la mise en œuvre d'actes managériaux ciblés.

En décembre 2023, la CFE-CGC demande que le sujet « Chantier Managers » intègre la commission nationale Accord RE pour obtenir, après 1 an d'attente, une présentation des avancées concrètes promises par la DRH.

Thierry Laurent Cadre Support Rennes et référent national CREC s'indigne : « Rien, un chantier Manager qui n'aura servi à rien !!! Aucune proposition retenue ! Sous couvert d'un benchmark évoqué par la DRH (dont nous demandons la publication), les managers ne subiraient pas d'écarts avec les autres établissements bancaires. Alors, pourquoi un chantier initié par la DREC ? pourquoi faire planer l'espoir d'une reconnaissance à tous ces acteurs engagés dans la transformation ? Seules des situations individuelles recensées par la DRH DREC feraient l'objet d'un rattrapage !!!

Nathalie Pihel : « J'invite tous les managers à solliciter massivement les RRH (jusqu'au 3.3) et gestionnaires de carrière (à partir du Groupe A) pour une étude de salaire (nous pouvons vous transmettre un courrier type sur demande). Il faut un volume significatif de demandes pour interpellier la DRH DREC sur le sujet salarial et rendre concrète **notre incompréhension quant à cette décision inacceptable.** »

Julien Bouvet Conseiller à Distance à Montpellier et référent national CREC dénonce l'omerta sur la rémunération : « **Dans le Groupe La Poste, pas un APC ne précise le Salaire de Base Annuel d'une fonction.**

DECEMBRE 2023

Après le 3.3, le Groupe A semblerait être le Saint Graal mais dans les faits, peu d'effets !!! **Après le groupe A, alors là, il n'existe plus de process d'évolution, tout se fait sur proposition du N+1, un hypothétique ES1 pour les fonctionnaires, 1 ICS2 ou ICS3 pour les salariés, quant au Groupe B....**

Notre colère est à la hauteur de votre déception. La CFE-CGC, plus que jamais, continue à porter votre voix. La DREC, qui n'a pas hésité au printemps à vous « **remettre en question avec le référentiel managérial** » doit comprendre que votre engagement sera proportionnel à l'évolution de votre salaire et des compléments de rémunérations variables.

Le refus de valoriser les métiers de l'encadrement ne sera pas sans conséquences sur la symétrie des attentions tant recherchée.

Dans le cadre du CSE et forts de votre soutien, nous serons mobilisés pour construire avec vous un catalogue d'avantages qui, sans compenser le manque de reconnaissance, vous permettra de bénéficier d'offres sociales (futures ASC) attractives vecteurs d'un sentiment d'appartenance indispensable à l'épanouissement de chacun.



PIHEL Nathalie
Secrétaire Territoriale



lbpnathaliepihel@gmail.com



06 88 78 23 07



LAURENT Thierry
Réfèrent national CREC



cgc.sflbp@gmail.com



06 19 64 20 87



BOUVET Julien
Réfèrent national CREC



julienbouvet.cgc.sf@gmail.com



06 42 47 45 91



**#POUR PLUS D'INFORMATIONS
CONTACTEZ VOTRE REPRÉSENTANT
LOCAL CFE-CGC GROUPE LA POSTE**

**100% À VOS CÔTÉS
VOTEZ CFE-CGC**