



Avis de recherche sur l'Augmentation Générale !



MALGRÉ UNE INFLATION TOUJOURS BIEN PRÉSENTE ET ÉVALUÉE PAR L'INSEE À 4.9 % POUR L'ANNÉE 2023 (POUR RAPPEL : 5.2% EN 2022), LA PREMIÈRE PROPOSITION DE LA POSTE LORS DE LA PLÉNIÈRE DES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES (NAO) DU 23 JANVIER CONSISTE **À RÉSERVER AUX CADRES UNE AUGMENTATION DE 2.5% BASÉE EXCLUSIVEMENT SUR LES PERFORMANCES ET LES SITUATIONS INDIVIDUELLES**. UN POSTULAT INACCEPTABLE POUR LA CFE-CGC GROUPE LA POSTE.

Edito Par Victor Farinha - Président CFE-CGC Groupe LA POSTE

Qui avalera la pilule des couacs de 2023 ?

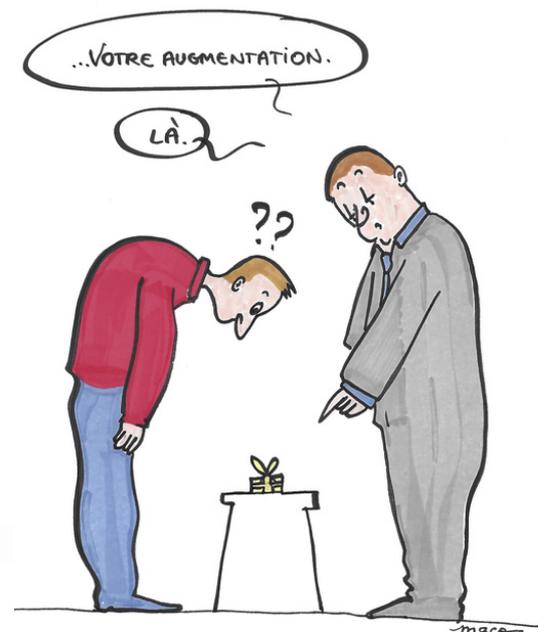
Si l'addition de toutes nos performances individuelles constitue une partie des résultats de La Poste, un autre volet tient dans les choix stratégiques de nos gouvernants. Or, sur ce second point, l'année écoulée n'aura pas été très heureuse pour l'entreprise. C'est donc dans un contexte particulier que se déroulent de concert la campagne d'appréciation des personnels et la NAO où **La Poste propose pour le moment des surfaces de revalorisations à 2.5 % d'augmentation individuelle pour les cadres, sans augmentation générale**.

Outre qu'en elle-même, cette proposition ne compense même pas l'inflation, elle met l'accent sur une individualisation outrancière de la revalorisation qui aggravera la situation financière d'un bon nombre d'entre nous, alors même que l'ensemble des membres de la grande famille des cadres est durement impacté par l'augmentation du coût de la vie.

Pour rappel, les NAO sont censées garantir contre un décrochage salarial et une perte du pouvoir d'achat en cas d'inflation et de plus, toujours avec un an de retard. Aussi pour la CFE-CGC, s'il est convenu que la NAO peut-être un outil de motivation individuelle, elle doit avant tout jouer son rôle de bouclier collectif et il n'est pas concevable que certains ne perçoivent presque rien (voir rien du tout).

Bien sûr, ce chiffre ne constitue pour l'heure qu'une proposition que nous débattons en bilatérale, avant d'entamer **le troisième round des négociations le 15 février**. Mais il envoie le signal **d'un décalage entre la situation économique dégradée d'un grand nombre de cadres et la perception « hors sol » de cette réalité par notre gouvernance**. La politique de la Banque au premier semestre 2023, va nous coûter au bas mot 200 € d'intéressement en 2024, sans parler des difficultés de Geopost en 2023...

Ce manque de discernement tourmente nombre de managers, qui voient dans un tel dispositif une difficulté supplémentaire ajoutée à leur quotidien. **Car, outre qu'ils subiront probablement eux-mêmes les effets de cette politique individualiste, ils devront en répercuter l'incongruité et l'injustice sur leurs équipes en pratiquant des choix difficiles**. Une source de tourments qui confine parfois au dilemme lorsqu'il faut récompenser Lila plutôt que Thomas, quand les deux ont parfaitement tenu leur rôle. Celui ou celle qui gagnera plus aura moins d'augmentation, avec une part variable qui n'évolue pas depuis des années.



Pour la CFE-CGC, il faut surtout faire évoluer les règles de NAO pour que les managers aient les moyens de récompenser justement tous ceux qui se sont investis, seniors compris.

Appréciation : ne passez pas à côté.

À l'heure où chacun d'entre-nous doit défendre son bilan et préparer son avenir dans un entretien annuel d'appréciation, la CFE-CGC Groupe La Poste répète que les points qui concernent la rémunération devraient être évoqués statutairement, dans un temps clairement imparti lors de cet entretien annuel, à l'appui d'une enveloppe dotée d'un seuil minimal défini en amont. Ne serait-ce que pour faire face aux éléments extérieurs, tels que l'inflation - ou tels que les accidents stratégiques, dont les agents ne sont nullement responsables.

Les 50 000 agents qui forment la grande famille des cadres font face quotidiennement au très haut niveau d'exigence que La Poste leur impose. L'entretien d'appréciation ou « management de la performance » est donc un rendez-vous important (jusqu'au 31 mars).

La CFE-CGC vous conseille fortement de bien vous y préparer pour valoriser votre investissement, vos compétences, vos résultats. C'est le moment de faire remonter vos souhaits d'évolution professionnelle, de besoins en formation, (instruction 2022-469) ou d'évolution de sa rémunération. Car, sauf à considérer que les revalorisations annuelles et les parts variables ne sont en aucun cas des éléments de motivation et de mesure de votre évolution professionnelle, **il faut aussi parler argent et pas que dans les objectifs commerciaux.** N'hésitez pas à entamer un dialogue ouvert à avec votre Manager. Il n'y a pas de sujet tabou. Dans tous les cas : que vous soyez appréciateur ou apprécié, garantisiez-vous de la tenue de cet entretien dans des conditions cohérentes et dans un environnement propice. Le temps consacré doit être suffisant pour éviter de quitter cet entretien en état de frustration. En clair, le non-dit est rarement constructif ou payant.

Des arguments ou postures 100% contestables ! (verbatim en entretien...)

- En préambule de cet entretien, je te propose de t'auto-évaluer et de me donner toi-même tes axes d'amélioration à travailler.
- On ne parlera pas de ta rémunération. Ce n'est pas l'objet de cet entretien.
- Tu es sur la première année d'exercice de ton poste, tu dois être noté A. C'est la règle.

- Je viens d'arriver sur le poste de manager. Je ne te connais pas assez pour te mettre une bonne note.
- Je ne peux pas te mettre une très bonne note deux années de suite.
- Tu as été malade (ou absent) l'année dernière, du coup je ne peux pas te mettre une bonne note et encore moins t'augmenter.
- Passé 55 ans, tu ne dois rien attendre de la NAO. On revalorise les jeunes.
- Tu as atteint ton plafond de verre en matière de rémunération et de promotion. C'est comme ça.
- À ma connaissance, ton foyer est aisé. Tu n'es pas prioritaire pour une revalorisation.
- Tu perçois une pension ou une rente d'accident du travail : c'est un revenu annexe de substitution qui te tient lieu de revalorisation salariale.
- Tu es en classe III mais comme tu n'as pas souvent dépassé tes horaires de travail, je dois baisser ta note.
- Tu as déclaré vouloir te réorienter, c'est un élément qui ne joue pas en ta faveur.

VOUS AVEZ DES INFOS CONCERNANT LES NAO CETTE ANNEE ?

À MA CONNAISSANCE, TON FOYER EST AISÉ. TU N'ES PAS PRIORITAIRE POUR UNE REVALORISATION.



Cette liste n'est pas exhaustive. Si vous estimez être dans une situation discriminante, ne soyez pas passifs.

Il y a des solutions.

Vous disposez d'un délai de deux mois pour contester votre appréciation, en médiation ou selon que vous soyez fonctionnaire ou salarié en CAP/CCP.

Une évaluation doit être circonstanciée. **Mettez en relief vos points forts et écrivez l'ensemble de vos contributions : préparez les faits précis, chiffrés, sur l'année écoulée - et faites-les inscrire à votre actif.**

Faites aussi inscrire **les faits marquants qui ont pu vous contrarier dans l'atteinte de vos objectifs. Si un objectif n'est, selon vous, pas réaliste, pas mesurable, pas atteignable, ou pas individualisé, vous avez le droit de porter en observation. Dans le formulaire ad 'hoc, vous disposez d'un espace pour rédiger des remarques.**

Il y a aussi : les dysfonctionnement des systèmes d'information, les conditions de travail dégradées par des nuisances diverses et variées (travaux dans les locaux – bruit – pollutions ...), le refus de télétravail qui aurait permis de travailler un dossier plus sereinement, les objectifs inatteignables, l'absence de plusieurs personnes dans le service ou des recrutements nécessaires, le temps passé à la formation sur de nouveaux outils, le manque de moyens matériels, les distances allongées par des secteurs agrandis, l'apparition de perturbateurs comme la mise en place de l'intelligence artificielle qui peut générer un gros surcroit de travail, et les réunions teams qui atterissent sur vos agendas générant le sentiment qu'on n'a plus la main dessus, ni plus de temps pour ses équipes ...



Votre signature ne signifie pas que vous êtes d'accord avec l'appréciation rendue. Elle acte simplement que l'entretien a bien eu lieu. La date de l'entretien officialise le top départ du délai de recours. Si le souvenir de l'air du temps s'envole, celui des écrits reste. Un nouveau manager ne pourra pas vérifier les antécédents d'une situation si vous ne les avez pas fait notifier par écrit.

Quels sont mes recours ?

- **Une évaluation notée « 1 » ou « 2 »** ne garantit pas une gratification conséquente ou une promotion.
- **Les agents sanctionnés d'une note « 3 » ou « 4 »** sur plusieurs exercices consécutifs peuvent entrer dans ce que l'on qualifie pudiquement de « zone de turbulence ».

Les risques en pareil cas sont multiples ; comme une diminution drastique de sa part variable, ou une remise en question profonde de son évolution dans l'entreprise.

En cas de désaccord, la médiation reste la procédure encouragée par La Poste, en pratique, elle montre ses limites dès lors que la relation entre l'évaluateur et l'évalué est dégradée. **En réalité, elle ne porte que rarement ses fruits et il est souvent préférable de recourir à une Commission Administrative Paritaire (CAP) ou à une Commission Consultative Paritaire (CCP) qui vous permettront de sortir de l'entre-soi.**

En résumé, **privilégiez la médiation si une vraie relation de confiance est établie**, mais n'hésitez pas à envisager la CAP/CCP si ce n'est plus le cas. **« La représentation individuelle des agents contractuels de La Poste est assurée, au niveau national et aux niveaux opérationnels déconcentrés, au sein de commissions consultatives paritaires (CCP). « Leur consultation est obligatoire à la demande de l'intéressé pour tout litige portant sur l'appréciation de l'intéressé, sa performance ou l'évaluation de son potentiel ; ou encore pour le rejet de la candidature d'un agent dans un processus de promotion ».**

« La représentation individuelle des agents fonctionnaires de La Poste est assurée, au niveau national et aux niveaux opérationnels déconcentrés, au sein de Commissions Administratives Paritaires (CAP). Elles sont saisies, à la demande du fonctionnaire intéressé, dans les conditions suscitées en référence pour toutes questions d'ordre individuel concernant le personnel, notamment pour l'évolution professionnelle, l'avancement par processus de promotion interne, l'appréciation et la notation ».

À partir du groupe A, les CAP1 et CCP1 « locales » sont organisées au niveau national par branches.

Tous les recours CAP/CCP sont soumis à un examen paritaire : elles sont composées d'un nombre égal de représentants de La Poste et de représentants du personnel issus des élections professionnelles.



* Dans certains services, les agents peuvent être évalués sur 5 niveaux.

1 ou E = au-delà des exigences du poste - le collaborateur est en surperformance. L'atteinte des objectifs est majoritairement dépassée et le niveau de compétences est au-delà des attendus. Il est alors vivement conseillé de lui proposer une évolution de périmètre ou un changement de poste afin de lui permettre de développer l'ensemble de son potentiel et de stimuler sa motivation.

2 ou B = bonne maîtrise du poste - le collaborateur répond parfaitement aux exigences du poste.

3 ou A = marge d'amélioration - signifie que le collaborateur a une marge de progrès et qu'un accompagnement de la part du manager et du RH est nécessaire pour lui permettre d'être aux attendus de son poste (ex : le collaborateur a récemment pris son poste, son périmètre ou ses objectifs ont évolué.)

4 ou I = insuffisant - le collaborateur est largement en deçà des attendus du poste et doit faire l'objet d'un accompagnement renforcé.

Si vous êtes noté 3 ou 4, la CFE-CGC vous encourage à formaliser des points manager-managé, et des entretiens intermédiaires.

L'entretien professionnel

Il diffère de l'entretien d'évaluation et se consacre à vos souhaits d'évolution (fonction -métier) ou de formation (en activant le cas échéant votre Compte Personnel de Formation). C'est un temps dédié à votre parcours professionnel et votre promotion, à votre ambition de mobilité géographique dans le Groupe (ou à l'externe). Il porte sur les moyens à consacrer pour mener à bien votre projet professionnel.

À noter

Un Plan de Développement Individuel (PDI), destiné à améliorer vos performances, peut vous être proposé par l'évaluateur. La validation du N+2 n'a lieu que si vous ou votre N+1 le demandez. L'évaluation de vos compétences par votre N+1 peut être déléguée à autrui.

**Rejoignez la seule organisation réformatrice
qui défend exclusivement vos intérêts :**

Les représentants de la CFE-CGC sont **des cadres expérimentés formés pour votre défense**. Leurs **réseaux** et leur **légitimité** sont vos atouts pour négocier sans vous mettre en difficulté. N'hésitez pas à les contacter, pour vous conseiller, préparer vos recours & vous défendre.

#ADHERER CFE-CGC
CFECGCGROUPELAPOSTE.FR



100% À VOS CÔTÉS
VOTEZ CFE-CGC