

## Écarts de rémunération chez les Cadres à La Poste

# Zodiac pour les uns... Pédalo pour les autres ?



AMORCÉE DEPUIS 25 ANS, **L'ATTRITION DU NOMBRE DES FONCTIONNAIRES A PROFONDÉMENT MODIFIÉ L'UNIVERS DE LA RÉMUNÉRATION DES CADRES À LA POSTE**. SI LES DIFFÉRENCES SE SONT D'ABORD CONCENTRÉES DANS LES FONCTIONS COMMERCIALES, **ELLES POSENT DÉSORMAIS QUESTION POUR TOUS LES MÉTIERS OÙ LE PRIX DU MARCHÉ TIENT LIEU D'ARBITRE.**

### En dix ans, de 1 à 2 ans de salaire de différence !

Lorsqu'un nouveau salarié est recruté en Classe III avec un **différentiel de 3 000 €/an en sa faveur** par rapport à la moyenne appliquée à ses collègues expérimentés, **il aura accumulé 30 000 € de bonus après dix ans d'exercice, soit un an de salaire**. Idem pour un Groupe A embauché avec un écart de 4 000 ou 5 000 € par an. Nous observons **des écarts allant jusqu'à 15 000 €/an**. C'est énorme !

« On ne peut plus être à côté du marché – clame une dirigeante - Du coup, **on assume l'embauche sur des fourchettes salariales hautes pour séduire les meilleurs candidats et l'on crée des différentiels sensibles en défaveur des personnels expérimentés**. On essaie ensuite de gérer ces écarts via la revalorisation annuelle et la promotion quand on le peut. **Mais sincèrement, on ne sait pas régler le sujet**. C'est évidemment **difficile à avaler pour les agents en place, qualifiés et diplômés, qui ne veulent pas se contenter des minimas**. Cela dit, ils ont pu s'inscrire dans le long terme et élaborer un plan de carrière, quand cette notion est tout de même plus aléatoire pour les entrants ».

### Alors : à travail égal - salaire égal ?

Si l'on peut démontrer que des employés œuvrent quotidiennement sur des tâches en tous points similaires, **il n'en va pas de même pour les cadres**. Le simple fait, par exemple, qu'une direction affirme qu'un cadre lui prodigue des conseils éclairés suffit à justifier d'écarts de salaires en sa faveur devant un juge. De même, **il est quasi communément admis que la loi du marché provoque en elle-même une contrainte à surenchérir à l'embauche**.

Face à cette situation qui vire du conjoncturel au structurel, **la CFE-CGC Groupe La Poste propose une batterie de solutions concrètes pour maintenir la motivation des collègues expérimentés et méritants dont la rémunération manque de peps.**

“ **Des solutions 100 % concrètes** proposées par la CFE-CGC. ”

La CFE-CGC a alerté sur **la fuite des talents**, nombreux sont ceux qui choisissent de quitter La Poste pour être mieux payés ailleurs. En revanche, un grand nombre de collègues est fixé géographiquement et préfère prioriser sa vie familiale au détriment de sa situation salariale, pour un **postulat qui pénalise notamment les provinciaux** et pose de nombreuses questions.

D'autres, en particulier **les séniors**, qui représentent une part importante de l'effectif des cadres, **se sentent captifs d'un système qui ne fait plus sens en ne reconnaissant plus leur investissement et leur performance.**

Aussi, fidèle à ses valeurs réformistes, **la CFE-CGC Groupe La Poste propose de traiter le sujet des écarts salariaux des cadres par le dialogue et la négociation collective ou individuelle**, seuls leviers possibles pour permettre à chacun de trouver un compromis réaliste entre carrière et rémunération.



## Quelques-unes de nos propositions phares

### 100% pour des parts variables plus cohérentes :

Revendiqué par nos concurrents, **le treizième mois, qui réapparaît chaque année comme un serpent de mer**, est une quête vaine eu égard à la réalité économique de l'entreprise. **Pour la CFE-CGC, il faudrait déjà revaloriser graduellement les parts variables des Classes III et des Groupe A pour les porter à la hauteur d'un treizième mois.** Aujourd'hui, nous constatons que des salariés en Groupe A (notamment à la BSCC) perçoivent des parts variables en deçà de 600 euros. Cumulée à de forts différentiels de salaires, on creuse des écarts encore plus importants. Ce n'est pas acceptable.

### 100% pour une transparence assumée :

Pour mieux réguler les écarts de rémunération, **il faut casser l'opacité sur les rémunérations.** Permettre à chacun de se situer précisément dans le magma des rémunérations de sa filière est une priorité. C'est la raison pour laquelle nous souhaitons **la mise en place d'un grand accord pour les 50 000 cadres de La Poste SA à l'aune du futur Comité Social et Économique.** À l'appui de la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE – voir encadré), nous aurons de meilleurs atouts pour proposer des solutions adaptées.

### 100% pour des retours à la trajectoire des personnels en écart :

La remise à plat des écarts les plus conséquents est un sujet de fond et ne doit plus s'opérer de façon artisanale et sporadique. Nous sommes déjà force de proposition pour **la mise en place d'un système dévolu à rattraper des écarts salariaux importants via une action triennale encadrée.** Par exemple, un agent en classe III qui se situerait anormalement à 3 000 €/an au-dessous de la médiane de sa fonction verrait sa rémunération progresser de 1 000 € par an sur 3 ans en plus des NAO.

### 100 % en faveur d'une augmentation générale chaque année pour tous les cadres de la Classe III aux Groupes A et B :

Même si cette disposition contient en elle-même ses limites (car elle profite toujours plus à ceux qui sont les mieux rémunérés) elle permet de se prémunir des affres de l'inflation. Cette disposition est aussi un rempart contre les discriminations diverses et variées qui provoquent des revalorisations à zéro, parfois plusieurs années de suite pour certains (notamment pour rattraper les rémunérations plus faibles de leurs plus proches collègues).

### 100% pour le développement de l'ICS3A (salariés) ou ES1 (fonctionnaires) :

Ce sésame, appelé communément 4.3, est **souvent attribué en fin de carrière** pour compenser l'impossibilité d'une accession au Groupe B. Cette disposition est **assortie d'une revalorisation d'au moins 5%. Mais elle ne couvre que 15% de l'effectif global des Groupe A.** Donnée trop tardivement, elle ne permet pas aux heureux élus d'en profiter suffisamment longtemps.

Pour la CFE-CGC, **il faut multiplier par deux le contingent des 4.3 pour gratifier les personnels méritants** qui sont légion parmi les Groupe A, et ne pas réduire cette mesure à une prime à la « sénioritude ».

### 100% pour la formation :

**Il faut multiplier au moins par deux le nombre des alternants** et encourager toute forme d'apprentissage pour recréer des parcours de carrière motivants et cohérents. **Cela rendra plus stables des métiers fragilisés par la raréfaction des candidats.**

### 100% pour une valorisation accrue de la transmission des savoirs :

Cela relève juste du bon sens. **Les collègues expérimentés sont sollicités pour inculquer leurs connaissances aux entrants, mais certains ne veulent plus servir de courroie lorsqu'ils apprennent que leur rémunération se situe en deçà de celle de la personne recrutée.** Ils doivent donc être gratifiés à la hauteur des enjeux.

Sur ce sujet, l'accord social 2021-2023 ne prend pas en compte la valorisation des personnels appelés **postiers repère**, qui accueillent, accompagnent et forment les entrants sur le terrain bien plus que le texte ne le sous-entend. **Il faut attribuer la fonction de tuteur** à ces agents qui sont trop souvent oubliés lors des revalorisations ou de l'attribution des parts variables, dont ils perçoivent parfois la portion congrue.



**100% pour une fluidité accrue de la Classe III vers le Groupe A :**

Pour la CFE-CGC, il serait opportun de **créer des passerelles de la Classe III vers le Groupe A via des viviers, comme il en existe du Groupe A vers le Groupe B**. En raison de l'évolution des métiers, il y aura de plus en plus de personnels en classe IV en pourcentage des effectifs de l'entreprise. Dès aujourd'hui, il faut **détecter les talents et prévoir d'activer la promotion interne** pour combler les postes à pourvoir de demain, notamment sur les fonctions en tension.

**100% pour des dispositifs de promotion plus justes :**

La RPP vous rend responsable de ne pas être rémunéré à hauteur des responsabilités que vous assumez.

**100% carrière, emploi et évolution professionnelle!**

Pour une qualité de vie et une évolution de carrière pérennes et solides, nous proposons un grand accord social pour les cadres et les encadrants dans le futur environnement CSE à La Poste.

**100% pour Booster l'offre sociale pour les cadres :**

Datée et déséquilibrée, l'offre sociale proposée aux personnels cadres est à remettre à plat pour la rendre plus cohérente et plus attractive.

C'est un élément non négligeable de la rémunération globale dont les cadres sont trop souvent exclus (lire la lettre des cadres d'octobre 2023).



## Qu'est-ce que la **BDESE** ?

La **base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)** est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. Elle est accessible en permanence aux membres du CSE (Comité Social et Economique).

Elle contient de nombreux indicateurs relatifs à la situation économique, stratégique et sociale de l'entreprise. Elle a été mise en place pour faciliter l'accès à l'information de représentants des salariés.

Ses données ne sont pas accessibles librement aux salariés de l'entreprise car elles peuvent être indiquées comme confidentielles. Les destinataires de cette base sont donc assujettis à une obligation de confidentialité.

**Pour la CFE-CGC, le sujet est sérieux. Un grand nombre de cadres expérimentés dénoncent les écarts salariaux qui les séparent des nouveaux entrants. Ils se sentent alors spoliés et perdent leur motivation et il y a un risque réel de fracture. Nous encourageons vivement La Poste à s'engager dans une attitude active et une politique claire pour gommer les écarts trop conséquents.**

### La BDESE comporte les thèmes suivants :

- l'investissement social,
- l'investissement matériel et immatériel,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- les fonds propres,
- l'endettement,
- les impôts,
- l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs composantes (évolution des rémunérations salariales, épargne salariale, etc.),
- la représentation du personnel et les activités sociales et culturelles,
- la rémunération des financeurs actionnaires et la rémunération de l'actionariat salarié,
- les flux financiers à destination de l'entreprise, les partenariats.

**FIDÈLES À NOS VALEURS,  
NOUS DÉFENDONS LES CADRES ET LES ENCADRANTS DE LA POSTE  
DANS UN ESPRIT D'HARMONIE ET DE CONQUÊTE SOCIALE.**

**CADRES, ENCADRANTS,  
REJOIGNEZ LA SEULE ORGANISATION  
QUI DÉFEND EXCLUSIVEMENT VOS INTÉRÊTS**

**# ADHÉRER CFE-CGC  
CFECCGROUPELAPOSTE.FR**



**LE CHOIX 100% UTILE  
— VOTEZ CFE-CGC —**