

Groupe A un jour... Groupe A toujours ?

SI L'ACCESSION AU GROUPE A (CLASSE IV - NIVEAUX 1,2,3 - ENVIRON 10% DES EFFECTIFS PHYSIQUES) ACTE L'APPARTENANCE D'UN AGENT À LA CLASSIFICATION SUPÉRIEURE AU SEIN DE LA POSTE S.A, ELLE SYMBOLISE AUSSI L'ENTRÉE DANS LA SPHÈRE DU PRESTIGE. DEPUIS DES DÉCENNIES, LES ÉPREUVES ORALES OU ÉCRITES ÉLÈVENT LES PROMUS DANS L'ÉLITE ET CONFINENT LES RECALÉS DANS SON ANTICHAMBRE. ET UNE FOIS LE SÉSAME EN POCHE, QUE DEVIENT-ON ?

Des épreuves parfois douloureuses, mais synonymes d'ascension sociale.

Pour la très grande majorité des Postières et des Postiers passés sous les fourches caudines de l'accessit au Groupe A, le souvenir des épreuves écrites et/ou orales reste parfois traumatisant. « Je me souviens de l'épreuve du panier où j'ai maintes fois échoué », raconte Sylviane – quand Hassan « nous confie sa trouille lorsqu'il passa debout face à un jury monolithique assis en face de lui. « Je jouais mon avenir professionnel dans une grande pièce froide, et croyez bien que ce n'est pas mon meilleur souvenir. J'ai éprouvé autant de soulagement à quitter cette pièce que de joie à la lecture des résultats ! ».

Pour la CFE-CGC, très attachée au modèle d'ascenseur social à La Poste,

Le passage en Groupe A est un élément majeur de reconnaissance de l'entreprise vers ses agents promus. « Même si ses détracteurs le dévalorisent en raison de l'augmentation de ses effectifs en pourcentage du nombre total de postier(e)s, la promotion en Groupe A reste prestigieuse et est vécue par ses pensionnaires comme un signe distinctif dans l'entreprise » explique Lucien Calone, Vice-Président de la CFE-CGC Groupe La Poste. « Ce qui peut apparaître comme une dégradation n'est qu'une apparence. En quelques années, le chiffre d'affaires du Groupe La Poste a doublé et les besoins en compétences techniques se sont accrus dans la maison mère. Dans un tel contexte, Il est tout à fait cohérent que le Groupe A se soit bien développé ».



Et toi, tu es quoi ?

« Lorsque je suis entré à La Poste sur le grade III.2, il y a 25 ans, dans la filière Commerciale Courrier - se souvient Rémy - je n'avais absolument pas conscience de l'importance que revêtait mon grade pour mes collègues. C'est en me déplaçant sur les sites postaux opérationnels que j'ai compris. Dans les travées des facteurs, j'entendais murmurer ... « il est déjà 3.2 ! Quant aux Groupe A, ils étaient regardés comme des extraterrestres ». Dans une Poste qui comptait alors 315 000 agents et peu de Cadres supérieurs dans ses rangs, les grades des uns et des autres étaient assortis d'un cortège d'idées reçues. « Dans La Poste à papa qui n'est pas si lointaine, précise Estelle - ancienne conseillère bancaire - les postiers des classes 1 et 2 étaient légions. Les Classes 4, c'étaient vraiment les officiers. Maintenant, sans être méchante, c'est plutôt : si t'as pas ton Groupe A à cinquante ans, t'as raté ta vie de cadre ... ».

Alors, les Groupe A : officiers ou sous-officiers ?

« Comparaison n'est pas raison. Mais si nous transposons La Poste S.A. dans le giron de l'armée - observe une dirigeante de Groupe C passée sous les ors de la Grande Muette - je classerais volontiers les III.3 en Aspirants, et les agents de Groupe A dans les premières states du contingent des officiers : Sous-Lieutenant en 4.1 - Lieutenant en 4.2 - et Capitaine pour la position honorifique des 4.3. J'ajoute que si le Groupe A s'est démocratisé, il n'en demeure pas moins que son niveau d'exigence n'a pas diminué. Il s'exprime différemment dans la multitude des fonctions qui l'hébergent, voilà tout. Une entreprise en mutation perpétuelle a besoin de matière grise pour évoluer sous les meilleures auspices et le Groupe A n'a plus vocation à être réservé aux seuls managers ».

Car tout le monde ne devient pas Général ...

Écrite ainsi, la formulation semble relever d'une évidence. Mais il n'empêche qu'une fois le Groupe A obtenu, beaucoup s'interrogent après quelques années sur les maigres opportunités d'évoluer verticalement. Quant à une évolution horizontale sur une fonction de même niveau, elle peut s'apparenter à un vrai parcours du combattant, même si l'outil « Ma Carrière », créé il y a quelques mois par la Gouvernance, semble permettre une meilleure fluidité des parcours professionnels. « Pour rester motivé sur la durée d'une carrière, il faut nourrir des projets et des espoirs. - confie Barbara - Groupe A depuis 17 ans. Quand je suis entrée dans la famille des Groupe A, un collègue expérimenté et un peu désenchanté m'a dit : Le Groupe A, c'est comme ton groupe sanguin, tu n'en changeras pas de sitôt ! ». « Au-delà de la boutade, la question est très sérieuse. » explique Dalila Yousfi - Présidente CFE-CGC Groupe La Poste. « Car si chacun a bien à l'esprit que tous les Groupe A ne deviendront pas Groupe B et C, la question qui taraude réside dans la capacité de l'entreprise à créer des leviers de motivation pour inscrire chacun(e) dans un parcours dynamique. C'est la raison pour laquelle la CFE-CGC Groupe La Poste se mobilise sur le devenir des Cadres du Groupe A en apportant des idées nouvelles au dialogue social. On pourrait déjà doubler le contingent des 4.3 (15% de l'effectif du Groupe A) dont l'obtention honorifique (et souvent tardive) est assortie d'une revalorisation de 5%. Cela pourrait aussi se traduire, par exemple, par 3 coups de pouce en trois étapes valorisées à 5% chacune au cours de la période 4.2. Cela donnerait également de l'oxygène aux managers pour récompenser les cadres des efforts produits dans la durée. Avec les faibles augmentations collectives et individuelles lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), il devient urgent de se montrer créatifs et plus généreux à l'endroit des Cadres de Groupe A ».





Pour la CFE-CGC, l'instauration d'une règle des 3x5%

serait beaucoup plus motivante et beaucoup mieux acceptée qu'une (très) hypothétique promotion en Groupe B assortie de contraintes non négligeables (mobilité géographique accrue – nombre de journées travaillées plus conséquentes ...). Elle pourrait aussi accompagner systématiquement un (vrai) changement de fonction ou de métier à l'intérieur du Groupe A.

Quid des (heureux) Groupe A recrutés à l'externe vis-à-vis de leurs collègues ?



Un autre sujet (qui fâche) est celui des écarts salariaux entre les Groupe A issus de la promotion et celles ou ceux qui arrivent directement de l'externe, recrutés au prix du marché. Car pour les anciens pensionnaires du III.3, il faut souvent des années pour atteindre les minimas du Groupe A (en encadré). Jusqu'à ce seuil, les agents sont dans la dynamique de leur promotion et se félicitent des augmentations perçues. Si l'on y ajoute le bénéfice d'une part variable en croissance, qui représente environ 5.25% du salaire brut annuel pour un Groupe A, le gain cumulé n'est évidemment pas négligeable. Mais au fil du temps, après les seuils atteints, les affaires se gâtent. « J'en ai assez de prendre l'escalier de service avec des augmentations proches de zéro chaque année – fait remarquer Arnaud – Quand je pense aux salaires de ceux qui sont arrivés à l'externe, je m'étouffe. Et en plus, l'écart se creuse tous les ans par la mécanique des augmentations basée sur le salaire brut annuel (S.B.A.). J'ai buché, trimé, transpiré, je me suis formé en permanence, j'ai produit de super résultats chaque année et j'ai accompagné tous les nouveaux. Mais c'est pourtant à eux qu'on accorde la légitimité avec une vraie contrepartie salariale ».

Des attendus aux malentendus (?)

Face aux arguments très cohérents des promus lassés d'être moins bien rémunérés, un dirigeant pose ses arguments : « Je conçois fort bien l'amertume de ceux qui ont gratté dur pour monter dans l'ascenseur social. En III.3, ils ont trépigé à la porte. Ils ont prouvé avant, pendant et après l'obtention du Groupe A. Ils se sont accrochés et ont toujours répondu aux exigences de l'excellence attendue. D'un autre côté, les personnels recrutés à l'externe aimeraient se draper de la sécurité de l'emploi des anciens. Mais, par définition, le prix du marché implique une performance quasi-immédiate ou l'adaptation expresse est l'Alpha et l'Omega. C'est donc moins confortable. Cela crée parfois une confusion qui place les uns et les autres dans un malentendu qu'ils ne perçoivent pas. Car chacun se sent légitime à se prévaloir de la sphère et des valeurs de l'autre. Mais ça, c'est le beurre et l'argent du beurre ! Et croyez bien que l'on fait tout ce qui est possible pour minimiser les écarts ».

Une nouvelle ère avec l'accord GEPPMM de 2025 ?

Avec moins de 30% de fonctionnaires, La Poste S.A. adopte une attitude de plus en plus proche de celle des Groupes purement privés qui peuvent promouvoir leurs salariés comme ils l'entendent. Dans cet esprit, le nouvel accord Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et Mixité des Métiers introduit pour la première fois une notion inédite. Signé par la CFE-CGC en vertu de ses valeurs partenariales et progressistes, il dispose d'un principe qui permet aux postier(e)s, qu'ils soient salariés ou fonctionnaires, de booster leurs perspectives de carrière de la Classe 1 jusqu'au Groupe B. En clair, il rend les promotions effectives dans des délais raccourcis et légitime le grade en vertu du poste occupé. Cela devrait, en principe, gommer l'irritante position de distorsion de fonction si souvent décriée.

« Il n'en demeure pas moins que la CFE-CGC est très attentive à son application dans les faits et dans la durée – prévient Lucien Calone – Car pour l'heure, nous ne disposons pas de la note qui précise toutes les modalités d'applications techniques et pratiques du dispositif. Cela doit favoriser les promotions, y compris en Groupe A, mais surtout pas en diminuer le nombre. Je comprends qu'on veuille alléger la quantité de règles qui existent, mais il faut se prémunir du passage d'un monde où tout était encadré par des BRH à un monde où l'on devrait faire confiance sans contrôle. J'ajoute que cette facilité accordée ne doit pas se traduire par des promos à la tête du client. Quand on connaît l'importance qu'a pris la notion de posture dans l'entreprise, il ne faudrait pas qu'elle confine jusqu'à l'imposture. Aussi je mets en garde à la mise en pratique d'un système non maîtrisé qui pourrait ouvrir la porte au favoritisme et à de sérieuses erreurs de casting ».

TOUS LES CHEMINS MÈNENT À LA CFE-CGC

CADRES INSTALLÉS OU EN DEVENIR, AGENTS DE LA MAISON MÈRE OU DE SES FILIALES : TOUS LES PERSONNELS DU GROUPE MARQUENT UN ATTACHEMENT CROISSANT À LA CFE-CGC GROUPE LA POSTE. EN BASANT TOUTE SA PHILOSOPHIE SUR VOS ATTENTES, NOTRE START-UP SYNDICALE, AGILE ET UTILE, EST REMARQUÉE POUR SA VITALITÉ ET LA FRAÎCHEUR DE SES IDÉES.

WHAT?!
ELSE

MINIMAS GROUPE A

Position I - 32000 €
Position II - 35254 €
Position II (> 13 ans) - 41801 €
Position II (> 18 ans) - 43564 €
Position III - 41283 €



SOURCE : GUIDE MÉMENTO DES RÈGLES DE GESTION RH



100%
CADRES

100%
VOUS

**CFE
CGC**
Groupe La Poste