NOVEMBRE 2026 NUMERO 1

# PLEIN CADRE
## SUR LA BSCC DEX Île-De-France

Entre transformations des organisations, expérimentations de la Distribution Pilotée Améliorée, évolution des métiers, préparation de la Peak Période et négociations nationales, les sujets impactant l'encadrement restent nombreux.
Dans ce contexte, la CFE-CGC Groupe La Poste poursuit le même objectif : défendre des organisations performantes tout en préservant les conditions d'exercice, la reconnaissance et les perspectives professionnelles des managers.
Cette édition de Plein Cadre vous présente les principaux dossiers suivis par la CFE-CGC Groupe La Poste pour l'encadrement et les cadres de la DEX Île-de-France.

## REDONNER DU TEMPS AU MANAGEMENT ROP / RE

Les managers de proximité doivent pouvoir consacrer leur temps à l'animation des équipes, à l'accompagnement des collaborateurs et au pilotage de l'activité.

### LES PRIORITÉS DE LA CFE-CGC GROUPE LA POSTE

- Préserver un temps managérial suffisant.
- Prendre en compte la surcharge liée aux absences et remplacements.
- Évaluer la charge de travail des managers.
- Ouvrir davantage d'opportunités de promotion vers des fonctions III.3.
- Reconnaître pleinement le rôle stratégique des managers de proximité.

### NOTRE CONVICTION

Un manager doit disposer du temps nécessaire pour animer ses équipes, accompagner les collaborateurs et piloter son activité.

## AOC : UNE ÉVOLUTION À SURVEILLER

En Île-de-France, les effectifs AOC passeraient de 61,6 ETP à 39 ETP, soit 22,6 ETP de moins (-36,7 %).

### LA CFE-CGC GROUPE LA POSTE DEMANDE :

- Le maintien d'un appui de qualité aux établissements.
- La préservation des compétences.
- L'absence de transfert de charge vers d'autres collègues managers et fonctions supports

### CHIFFRES CLES

Plus d'un tiers des positions de travail seraient supprimées (-36,7 %).
61,6 ETP ➜ 39 ETP de postes d'AOC en Île-de-France *(Cible révisable en fonction de l'évolution du nombre de plaques).*

Pensez à vous protéger avant qu'il ne soit trop tard ! Les Délégués Dyndicaux *(Cf. verso)* se tiennent à votre disposition pour vous apporter davantage de précisions.

## DISTRIBUTION PILOTÉE AMÉLIORÉE



### NOS POINTS DE VIGILANCE

- Charge de travail de l'encadrement
- Fiabilité des outils
- Impacts organisationnels
- Maintien de l'expertise métier

### NOTRE POSITION

Toute généralisation devra s'appuyer sur un bilan objectif intégrant les retours des équipes et des managers.

### EXPÉRIMENTATIONS EN COURS

- Le Chesnay PDC 1
- Vélizy Caudron PDC 1

## PEAK PÉRIOD 2026

### LES CADRES NE SONT PAS UNE VARIABLE D'AJUSTEMENT

L'entraide ponctuelle peut être nécessaire.

**Elle ne doit pas conduire les managers à compenser durablement les sous-effectifs ou les difficultés d'organisation.**



### ALERTE CFE-CGC GROUPE LA POSTE

L'entraide ponctuelle est une nécessité opérationnelle. Elle ne peut pas devenir un mode de fonctionnement permanent.

https://cfecgcgroupelaposte.fr

Pour en SAVOIR +
DEVENEZ ADHERENT

## ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

La priorité de la CFE-CGC Groupe La Poste : faire bénéficier les cadres et les encadrants des mêmes avantages que tous les postiers de la DEX Île-De-France. **120 € de + pour votre pouvoir d'achat** *(Cagnotte disponible sur le site Touloisirs).*

### PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS SPORTIVES ET ARTISTIQUES :

- 80 € pour le postier
- 30 € pour le conjoint
- 60 € par enfant.

## ACTUALITES NATIONALES

### ACCORD DISTRIBUTION-TRAITEMENT

**Ce que porte la CFE-CGC Groupe La Poste :**

- Plus de temps pour manager.
- Plus d'opportunités de promotion vers le III.3.
- Une meilleure reconnaissance des RE et ROP.
- La prise en compte de la charge mentale de l'encadrement.

### ACCORD GEPPMM : LA CFE-CGC GROUPE LA POSTE OBTIENT ET SIGNE :

- Le renforcement des dispositifs de mobilité professionnelle.
- Le développement des immersions et découvertes métiers.
- Une meilleure prise en compte du rapprochement domicile-travail et la mobilisation du service logement.
- Un accompagnement renforcé des postiers en transition professionnelle
- Le maintien du dispositif REP et le suivi des volumes de promotion
- La simplification et une meilleure lisibilité des parcours professionnels
- La consolidation des dispositifs de mobilité externe sécurisée.

Ces avancées obtenues pendant la négociation apportent des garanties concrètes en matière de mobilité, d'évolution professionnelle et d'accompagnement des parcours. C'est pourquoi la CFE-CGC a fait le choix de signer cet accord.

### LA POSITION DE LA CFE-CGC GROUPE LA POSTE

✔ **OUI** AUX TRANSFORMATIONS UTILES

✘ **NON** À LA DÉGRADATION DES CONDITIONS D'EXERCICE DE L'ENCADREMENT.

**La performance durable repose sur des managers disposant du temps, des moyens et de la reconnaissance nécessaires pour exercer pleinement leur métier.**

**N'HÉSITEZ PAS À NOUS SOLLICITER OU À REJOINDRE NOS ACTIONS.**
**ENSEMBLE, FAISONS VALOIR LA VOIX DES CADRES.**

**ENSEMBLE, FAISONS VALOIR LA VOIX DES CADRES.**

100% CADRES

100% VOUS

CFE-CGC GROUPE LA POSTE - 90 RUE LAFAYETTE - 75009 PARIS
cgclaposte@gmail.com

### VOS INTERLOCUTEURS CFE-CGC GROUPE LA POSTE DEX ÎLE-DE-FRANCE

**P. CORRADI**
06 77 02 67 03
pascal.corradi@yahoo.fr

**K. SAINGRE**
06 41 39 14 43
karine.saingre@gmail.com

**S. KERBANE**
06 26 71 03 89
s.kerbane@gmail.com

**M. BUKENYA**
06 69 04 62 66
marjorie.bukenya@laposte.fr

**F. AKMEL**
06 69 37 43 80
akmel.cgc@gmail.com

### ADHÉRER À LA CFE-CGC GROUPE LA POSTE, C'EST AUSSI BÉNÉFICIER :

- D'un **accompagnement** et de **conseils** sur vos droits.
- D'un **soutien** en cas de litige ou de difficulté professionnelle.
- D'une **Protection Juridique** dédiée aux adhérents.
- D'un **appui dans vos démarches** liées à votre carrière ou à votre situation professionnelle.
- D'un **réseau de représentants** qui connaissent les réalités de l'encadrement