

Etat de Siège



Journal de la fédération *Sud* à destination des cadres et cadres supérieurs de La Poste / Février 2007

Individualisation totale !

La NGC est effective depuis le 1er janvier pour le groupe A (IV.1, IV.2, IV.3). Pour les groupes B (IV.4 et IV.5) et C (IV.6 et plus), c'est le cas depuis début 2006 □ La Poste a très peu communiqué sur ce dossier : une CDSP en direction des syndicats et c'est tout ! □ Elle n'a guère été plus loquace avec les principaux intéressés, deux lettres en 2006 pour leur annoncer l'arrivée de la NGC, mais sans en révéler précisément les règles □ Le moment est venu de s'en préoccuper !

La NGC est en fait l'extension du mode de gestion des cadres stratégiques (IV.4 et plus) à l'ensemble des cadres supérieurs, avec le projet de l'étendre ensuite à l'ensemble des cadres. Les cadres du groupe A et ultérieurement de la classe III devraient-ils se sentir flattés de bénéficier du même « traitement » que les cadres stratégiques ?

La mobilité et la rémunération globale sont au cœur de cette réforme, avec toutefois une différence de taille : la mobilité sans les contreparties financières (indemnités de logement, de voiture...) dont bénéficient les cadres stratégiques.

La mobilité

Le dispositif NGC définit pour chaque métier d'une part des référentiels de fonctions, d'autre part, un ensemble d'emplois repères avec fourchettes de rémunération. La personne est rattachée à une fonction, tout comme le poste. Dans un certain flou, La Poste indique que le poste est contractualisé entre le titulaire du poste et son N+1.

Les parcours de carrière ne dépendent plus d'une promotion « qui ne satisfait pas l'entreprise » (dixit La Poste), mais d'évolutions au sein des nouveaux groupes, baptisés « espaces de mobilité élargis ».

Pour évoluer, il faudra donc bouger. La Poste a donc

prévu des primes d'adaptation, de 0 à 30 000 euros. C'est un peu comme au loto ! Un comité des carrières décidera au sein de chaque métier des « évolutions » des cadres.

La rémunération globale

Au basculement dans le nouveau système, la rémunération globale devient la référence en termes de rémunération pour les fonctionnaires et les salariés. Qui décide des évolutions de la rémunération globale ? Grosse innovation, le supérieur hiérarchique propose et le N+2 valide dans un cadrage budgétaire effectué en haut lieu. Pour respecter un minimum les règles de la fonction publique, la Poste refond dans un grade unique les anciens CS1 et CS2. Mais, au passage, cette carrière linéaire tire vers le bas l'ensemble du corps des cadres supérieurs. En effet, auparavant, la promotion de CS1 vers CS2 octroyait systématiquement un échelon supplémentaire. La Poste prévoit même le versement d'une allocation au moment de la retraite pour ceux et celles qui y perdraient avec la nouvelle grille fusionnée !

De même, elle maintient le statut de fonction (ES1 et IIIA), mais ce ne sont plus que des signes de reconnaissance, déconnectés de l'emploi. La belle carotte est donc pour le moins virtuelle.

De plus, à chaque augmentation indiciaire, il est prévu

de diminuer d'autant le complément poste. Ainsi, La Poste reprend de la main droite ce qu'elle accorde de la main gauche. L'évolution de la rémunération globale, augmentation ou pas (et pourquoi pas diminution) est donc complètement individualisée. C'est la négation même de la continuité indiciaire, principe majeur de la notion de carrière des fonctionnaires. La loi dite "de modernisation de la fonction publique" adoptée en décembre 2006 a entériné au niveau législatif cette possibilité par un article qui stipule que « *le montant des primes et indemnités propres aux fonctionnaires de la Poste peut être modulé, par décision générale du président du conseil d'administration de la Poste, pour tenir compte de l'évolution des autres éléments de la rémunération des fonctionnaires tels qu'ils résultent de l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires* ».

L'accès au groupe A

Il sera nécessaire de montrer patte blanche et l'accès se fera par le seul dispositif RPP (Reconnaissance de Potentiel Professionnel) et « *exceptionnellement par le REP (Reconnaissance de l'expérience professionnelle) ; le dispositif RAP (Reconnaissance des acquis professionnels) est exclu* ». La reconnaissance de l'expérience professionnelle n'est plus d'actualité !

On peut aussi parier que la direction générale ira chercher en externe des compétences "nouvelles" et "modernes" dont elle dispose largement en interne pour mieux faire pénétrer la culture "du privé"...

Culte du secret et règne de l'arbitraire

Le cadre « managé » n'aura accès qu'à une partie de son dossier. Les propositions de révision de son salaire de base, de sa part variable, les recommandations concernant son évolution professionnelle sont "top secret". De ce dernier élément dépendront tout de même toutes ses évolutions de carrière ! Toute sa hiérarchie saura s'il est ++ potentiel exceptionnel ou - - réorientation. Sauf lui !

Un exemple extrait du support destiné à formuler ces recommandations se passe de commentaires : « est-il stable dans ses comportements et sa performance ou observez-vous du scepticisme, de l'arrogance, de l'impulsivité, de la versatilité qui constituent des facteurs de risques ? ».

Ce qui gênait La Poste dans l'ancien système

Les règles de La fonction publique, qui constituaient la base du système, sans être parfaites, permettaient de reconnaître l'ancienneté et posaient le principe d'égalité

des chances dans les parcours de carrière à travers les parcours de carrière par concours et les évolutions indiciaires.

Dans le nouveau système, sous prétexte de simplification, il n'y a plus de règles. Les supérieurs hiérarchiques et le comité des carrières font ce qu'ils veulent. Bonjour le copinage, les carrières fulgurantes et les placards pour ceux qui ne rentrent pas dans le moule. La rémunération globale est l'arme fatale pour couvrir le tout !

Cerise sur le gâteau, la direction de La Poste réfléchirait à l'extension du forfait cadre RTT (actuellement pour les cadres dirigeants) à l'ensemble des cadres supérieurs.

A la soupe ?

La nouvelle gestion des cadres va faire quelques heureux, n'en doutons pas, « jeunes cadres dynamiques au profil bas mais aux dents longues ». L'exemple vient du haut avec l'équipe dirigeante actuelle, pas forcément très jeune, mais qui trouve le système à son goût : augmentation de 79 % des 10 plus hauts salaires en cinq ans. Pour tous les autres, ils pourront toujours méditer sur la différence existant entre servir, telle qu'ils avaient pu comprendre leur mission au sein d'un grand service public, et se servir.

Ne pas accepter n'importe quoi !

La direction de La Poste refuse de diffuser les grilles des fameux emplois repères, elle n'accepte de répondre qu'aux demandes individuelles précises.

Ensemble, il faut exiger et imposer :

la publication et la communication de l'ensemble des grilles.

une évolution de rémunération liée à l'ancienneté et à l'expérience, une répercussion intégrale des augmentations indiciaires des fonctionnaires sur la rémunération globale et l'équivalent pour les salariés.

une grille de critères concernant la prime d'adaptation au poste ainsi que la liste des postes concernés doit être publiée. La fourchette (0 à 30 000 euros) doit être revue, le niveau plancher comme le niveau plafond sont manifestement provocateurs.

Plus globalement, les cadres doivent bénéficier d'un accès à l'ensemble de leur dossier et de possibilités de recours aux différentes étapes des « Quatre temps du management » qui fait office d'appréciation dans le nouveau système.