



CÔTÉ *Cadres N° 10*

Les cadres supérieurs perdent leur (emploi) repère... dans les méandres de la NGC

POUR UNE RÉMUNÉRATION
TRANSPARENTE ET JUSTE

J'AI UN EMPLOI..
MAIS PAS DE REPÈRE!



Les entretiens d'appréciation terminés, le moment est venu pour les cadres supérieurs de découvrir le taux de revalorisation salariale qui leur a été accordé. À s'en référer aux demandes d'informations qui nous parviennent, le système de rémunération mis en place par La Poste dans le cadre de la Nouvelle Gestion des Cadres (NGC), est méconnu de nombreux cadres supérieurs et suscite en tout état de cause des interrogations, notamment en ce qui concerne les modalités de calcul de la revalorisation salariale.

Force Ouvrière Communication a toujours revendiqué auprès de La Poste, depuis le début de la mise en place de la NGC, une politique de rémunération à la fois transparente et juste.

Il n'échappe à personne que la rémunération est un élément majeur de motivation.

Au-delà même du niveau de rémunération accordé qui est l'élément essentiel, les entreprises ont tout intérêt à garantir une totale transparence sur leur système de rémunération si elles ne souhaitent pas créer un climat interne de suspicion : un système opaque est toujours perçu comme la tentative de masquer des pratiques inavouables.

La Poste refuse encore de communiquer un certain nombre d'éléments essentiels entrant en ligne de compte dans le calcul de la revalorisation salariale, parmi lesquels la fourchette de rémunération de l'emploi repère. Or ces éléments conditionnent l'évolution du niveau de rétribution des cadres supérieurs de La Poste.
En quoi l'emploi repère interfère-t-il dans le calcul de la rémunération ainsi que sur la revalorisation annuelle de chacun ?

JE VEUX VOUS EXPLIQUER EN QUOI L'EMPLOI REPÈRE INTERFÈRE DANS LE CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION ET LA REVALORISATION ANNUELLE DE CHACUN !

▶ À chaque emploi repère correspond une plage de rémunération à l'intérieur de laquelle les rémunérations doivent se situer et évoluer dans le temps (Cf. tableau 1). La Poste a construit un référentiel d'emplois repères à partir des fonctions exercées et recensées dans les Métiers. Chaque emploi repère regroupe des fonctions ayant des finalités proches.

- ▶ L'augmentation de la part fixe de rémunération, qui comprend une augmentation générale (le minimum garanti) et une augmentation individuelle, est fixée en fonction de deux éléments :
- L'évaluation et la contribution du cadre résultant de l'entretien annuel « Les quatre temps du management » : le résultat du temps 2 (évaluation de la maîtrise du poste et de la capacité à évoluer) est ici pris en compte.
 - le niveau de salaire de chaque cadre et, plus précisément, le positionnement de sa rémunération au sein de la plage de rémunération de l'emploi repère. Cette plage est découpée en trois secteurs (propres à chaque emploi repère, chaque secteur correspondant d'une manière générale au 1/3 de la plage de rémunération) pour lesquels une fourchette de revalorisation distincte est appliquée.

MESSIEURS, POUR CALCULER VOTRE SALAIRE, C'EST TRÈS SIMPLE : CETTE PLAGE EST DÉCOUPÉE EN TROIS SECTEURS PROPRES À CHAQUE EMPLOI REPÈRE = $f(x) - \frac{2}{(2x+1)^2} = \frac{8x^2+2x-2}{(2x+1)^2} = \frac{x-2}{(2x+1)^2} = -\frac{6x-2}{(2x+1)^2}$

La combinaison de l'appréciation et du niveau de salaire constitue la matrice de revalorisation sur laquelle le supérieur hiérarchique immédiat va s'appuyer pour proposer un % de revalorisation (celui-ci devra être validé par le N +2). Cf. tableau 2.

Application :

Exemple d'un cadre supérieur (Groupe A) exerçant une fonction pilote de projet SI.

À quel emploi repère sa fonction est-elle rattachée ?

Le référentiel existant à La Poste rattache cette fonction à l'emploi repère de chef de projet SI. La rémunération annuelle brute évoluera donc dans une fourchette se situant entre 29 375 € et 64 625 €.



TABLEAU 1 : Plage de rémunération de l'emploi repère

Filière/Spécialité professionnelle Groupe A	Référentiel emploi repère Groupe A	Référentiels des fonctions Groupe A	Plage de rémunération et secteurs emploi repère (en € annuel brut)
Immobilier/maintenance/technique	Chef de projet SI	Chef de projet SI Chef de projet AMOA Chef de projet MOA Chef de projet MOE Pilote de projet SI Responsable planification et coûts SI	29 375-64 625 Secteur 1 : 29 375-41 125 Secteur 2 : 41 126-52 875 Secteur 3 : 52 876-64 625

Quel est le pourcentage de revalorisation auquel ce cadre peut prétendre ?

En fonction du salaire de l'intéressé et de son appréciation, les pourcentages de revalorisation applicables sont déterminés conformément à la matrice ci-après :

TABLEAU 2 : Matrice de revalorisation salariale négociée pour l'année 2011

Grille de revalorisation salariale des cadres supérieurs du groupe A (augmentations générale et individuelle)			
Appréciation	Secteur 1	Secteur 2	Secteur 3
1/Référent dans sa fonction	2,55 % à 9,55 %	2,05 % à 5,55 %	1,55 % à 4,05 %
2/Rôle tenu	1,55 % à 6,55 %	1,25 % à 4,70 %	1,25 % à 2,90 %
3/Marge de progrès	0,60 % à 2,80 %	0,60 % à 1,80 %	0,60 % à 1,55 %
4/Insuffisant	0	0	0

► Marge de revalorisation salariale possible en fonction de plusieurs hypothèses :

Hypothèses		Application de la matrice		
Salaire	Appréciation	Secteur de rémunération	Fourchette d'augmentation possible	
			Mini	Maxi
30 000	Référent	Secteur 1	2,55 %	9,55 %
66 000	Référent	> maxi (Secteur 3) ¹	1,55 %	1,55 %
53 000	Rôle tenu	Secteur 3	1,25 %	2,90 %
.../...				

¹ Dans l'hypothèse où le salaire annuel est positionné au-dessus de la borne supérieure de la plage de rémunération de l'emploi repère (64 625 € dans notre exemple), alors la revalorisation salariale à laquelle peut prétendre le cadre supérieur sera limitée au minimum de la fourchette secteur 3 de revalorisation (1,55 % dans notre exemple).

À travers cet exemple, on comprend mieux l'importance pour chaque cadre supérieur de connaître son emploi repère et la plage de rémunération correspondante. Or, La Poste a fait le choix de ne pas communiquer ces informations tout en indiquant que le responsable hiérarchique était en mesure de le faire, de même que le gestionnaire de carrière et le DRH du NOD.

**INFORME-TOI SUR
LA SITUATION SALARIALE !**



Nous recommandons donc à chaque cadre supérieur qui souhaite connaître ces informations, d'en faire la demande, éventuellement écrite, auprès de son responsable hiérarchique, en faisant référence à la CDSP du 15 mars 2007 relative à la NGC A.

Nous vous invitons également à nous communiquer vos éventuelles difficultés à obtenir des réponses à vos questions.

FO Communication regrette que les cadres supérieurs soient contraints d'interpeller La Poste pour obtenir des informations sur leur propre situation RH. Cette démarche pose ni plus ni moins la question de la nature des rapports qui existe en réalité entre la direction et ses cadres supérieurs sur lesquels on s'appuie pour notamment décliner la stratégie sur le terrain.

FO Communication demande à La Poste de faire preuve de transparence sur la question des emplois repères :



- *en notifiant systématiquement à chaque cadre supérieur, au moment de sa prise de fonction, l'emploi repère auquel est rattachée sa fonction ainsi que la plage de rémunération correspondante,*
- *en obligeant les managers, en amont ou lors de l'entretien d'appréciation, de communiquer à chaque cadre supérieur son secteur de rémunération ainsi que la fourchette de revalorisation qui y rattachée. Au cours de cet entretien, maintes fois présenté par La Poste comme un moment d'échanges important entre les managers et leurs collaborateurs, il est légitime que la question de la revalorisation salariale, en tant que signe de reconnaissance, soit abordée. Cette question doit être traitée sans tabou et en toute connaissance de cause. Elle doit pouvoir donner lieu à une négociation de premier niveau avec son responsable hiérarchique (à confirmer par le N +2).*
- *en communiquant sur les appels à candidature de cadre supérieur la fourchette de rémunération de l'emploi proposé. En effet, comment peut-on poser sa candidature pour un poste sans savoir si celui-ci permettra une augmentation ou, au contraire, une stagnation de salaire ?*

Lors d'une audience avec FO, la DRHRS s'est engagée à le rappeler à tous les métiers : il faudra fournir à toutes personnes qui en font la demande, les informations sur la fourchette de rémunération pour leur emploi repère.

N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER : cadres.laposte@fo-com.com

B u l l e t i n d ' a d h é s i o n

Prélèvement des cotisations :

OUI

NON

Bulletin à remettre
au responsable
local ou à retourner à :

**FO COMMUNICATION
60 RUE VERGNAUD
75640 PARIS CEDEX 13**

NOM :

ADRESSE :

PRÉNOM :

EMPLOYEUR :

MAIL :@.....

ÉTABLISSEMENT :

DÉCLARE ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE

GRADE/NIVEAU :

À COMPTER DU :

N° DE SÉCURITÉ SOCIALE :

À, LE

SIGNATURE