

Etat de Siège



Journal de la fédération *Sud* à destination des cadres et cadres supérieurs de La Poste / Automne 2011

L'arbre ne doit pas cacher la forêt

La lecture un peu trop rapide de ce journal pourrait vous faire penser que vous n'êtes concerné par aucun de ses articles. Admettons pour le powerpoint si vous n'êtes pas dans le "Top ten" des "hautes lignes managériales" (page 3).

La forêt... c'est nous !

Pour le reste, et notamment pour les conventions de forfait jours, tous les cadres sont concernés ! Non pas que les cadres soient tous sous convention de forfait, loin s'en faut.

Mais, ce qui vient de se décider au niveau européen dépasse le simple problème des forfait jours (pages 2 et 3). C'est le rappel d'une évidence qui l'est de moins en moins à la Poste mais aussi dans d'autres entreprises : que l'on soit cadre ou agent, en forfait jours ou non, les temps de travail hebdomadaires et quotidiens maximaux s'appliquent à tous.

En ces temps de période électorale où chaque syndicat va promettre monts et merveilles à ceux et celles qui voteront pour lui, la logique voudrait que toutes les organisations syndicales interviennent au moins à l'unisson - à défaut d'unité - sur cette question qui touche de plus en plus de cadres. Et déjà en exigeant le paiement des heures supplémentaires, à l'instar de ce qui se fait dans de nombreux services.

Car, on peut penser - et c'est un début de preuve - que des facteurs ne rentrant pas à l'heure, les cadres attendent souvent ces mêmes facteurs.

Nous avons la faiblesse de penser que c'est en changeant ce quotidien que nous pourrions changer le reste.

La réforme de la catégorie B

Il en est de même pour les traitements et les salaires des cadres. A l'occasion de la réforme de la catégorie B dans la Fonction publique, les dirigeants de notre entreprise nous ont montrés que, eux au moins, pensaient "global". Le Siège a en effet refusé d'appliquer cette réforme aux ATG1, ATG2 et ATGS au motif que la Poste faisait beaucoup de promotions (???)

En comparant à France Télécom par exemple, la grille indiciaire d'un ATGS devrait se terminer à l'indice 675 en lieu et place de l'indice 638.

Et il aurait été difficile de ne pas discuter d'un indice terminal au moins supérieur à 675 pour les cadres professionnels, le discours de la Poste étant fondé sur le fait que les CAPRO sont des cadres et que les ATGS sont des "experts", indices de fin de carrière différents à l'appui !

Les cadres de la Poste ont des problèmes et des revendications spécifiques. Certes.

Mais quand nous disons que les cadres sont des salariés et des fonctionnaires à part entière, ces deux exemples parlent d'eux-mêmes. D'autant plus qu'en lésant des agents - ici ceux et celles de la catégorie B - la Poste lèse aussi les cadres. Les intérêts des uns et des autres ne sont peut être pas si éloignés finalement.

Forfait jours des cadres :

La France “recadrée”

En début d'année, le Comité européen des droits sociaux a condamné le gouvernement pour violation de la Charte sociale européenne. Motif : le forfait jours des cadres de la loi du 20 août 2008 n'est pas conforme à deux articles de cette Charte.

Le premier stipule que les gouvernements signataires de la Charte s'engagent « à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire », le second « à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers ».

Or, la loi du 20 août 2008 énonce que les salariés sous convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions liées à la durée légale hebdomadaire ainsi qu'aux durées hebdomadaire et quotidienne maximales de travail.

Un cadre pourrait ainsi faire, en application de cette loi, 78 heures par semaine (1) !

Dans la foulée, la Cour de Cassation vient d'énoncer que « toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journalier et hebdomadaires » (2). Les cadres, comme les autres salariés, restent donc soumis à ces règles de durée maximales hebdomadaire (48 heures) et journalière (10 heures).

Quelles conséquences à la Poste ?

A la Poste, la réduction du temps de travail des cadres a fait l'objet d'un accord spécifique signé le 4 avril 2000 (3). Cet accord ne fait aucune référence à ces durées maximales de travail pour les cadres sous convention de forfait jours. N'y sont rappelés que les temps de repos obligatoires journalier (11 heures) et hebdomadaire (11 heures de repos quotidien + 24 heures de repos hebdomadaire).

Il ne s'agit pas d'un oubli mais d'une volonté délibérée : le BRH d'application précise d'ailleurs qu'« ils (les cadres sous convention) sont en revanche expressément exclus des dispositions relatives à la durée légale et aux durées maximales journalière et hebdomadaire de travail. » (4).

A l'évidence, le passage de cet accord est contradictoire avec les décisions récentes prises aux niveaux européen et national.

Comme de nombreuses conventions collectives, cet accord doit donc être modifié afin de se référer aux dispositions légales en vigueur. La deuxième étape consistera évidemment à faire respecter des durées maximales. Comme pour tous les autres agents... et les autres cadres !

Qui est concerné à la Poste ?

Bonne question ! Car le texte de l'accord prévoyait

que la catégorie de cadres au forfait jours « représentera moins de 5 % des effectifs de cadres et cadres supérieurs ».

Soit, théoriquement, environ 2500 personnes sur un effectif d'environ 50000 fonctionnaires et salariés des classes III et IV.

On peut craindre légitimement que ce chiffre soit maintenant dépassé avec des passages au forfait jours au “fil de l'eau” mais aussi au gré des nombreuses réorganisations de services.

Une crainte confirmée si l'on

se réfère à la liste initiale des fonctions pouvant justifier le forfait (cf. tableau), même si les pistes sont maintenant “brouillées”. En effet, le texte de l'époque évoque des cadres dont l'emploi correspond à un niveau égal ou supérieur au IV.3. Or, la gestion des cadres supérieurs est maintenant organisée en trois groupes (A, B et C).

Sur ce sujet, l'ouverture d'une négociation permettrait de contrôler où nous en sommes réellement. Car la loi de 2008 a aggravé l'existant dans la mesure où les non-cadres ayant «une réelle autonomie» peuvent dorénavant être soumis au forfait jours.



la fin de l'illimité !

Temps de travail

Cadres : fonctionnaires ou salariés à part entière !

Cette décision européenne vient à point nommé dans une entreprise où les règles de gestion manquent de «rigueur» (restons polis...) et que celle-ci décroît au fur et à mesure que l'on se rapproche du «terrain». Les directions ont trop tendance à penser que les cadres sont une catégorie à part ; que les cadres, par définition, ne « comptent pas leur temps ». Peut être... mais l'employeur, lui, doit le compter ! Et pour tous les cadres : qu'ils soient sous convention de forfait ou non.

Car tous les autres cadres - c'est-à-dire la majorité qui est hors convention de forfait - sont normalement soumis à des régimes et temps de travail qui doivent être respectés. La fédération SUD et ses syndicats ont engagé de nombreuses actions devant l'Inspection du travail pour faire respecter les durées du temps de travail, particulièrement à la distribution. Et il n'y a aucune raison pour que les cadres soient encore une fois "les dindons de la farce" !

1 : 13 heures par jour une fois déduit le repos obligatoire de 11 heures et, ce, pendant 6 jours par semaine.

2 : arrêt n° 09-71107 du 29 juin 2011

3 : annexe 5 de la circulaire RH 53 du 21 décembre 2000.

4 : circulaire du 21 décembre 2000, paragraphe 31.

Cadres supérieurs concernés par le forfait annuel en jours (Accord du 4 avril 2000)

Les cadres supérieurs concernés par le forfait annuel en jours sont ceux sous statut de fonction, ou sous statut équivalent pour les postiers sous convention commune (classification \geq à IV.3), ainsi que les directeurs de groupement postal, les directeurs de plate-forme colis et les directeurs de centre de tri dans les conditions fixées ci-dessous.

Les fonctions des responsables intéressés par ce forfait sont les suivantes :

Siège : Directeurs du siège, non membres du Comex ; Directeurs au siège et leurs adjoints directs ; Cadres supérieurs, autres que les adjoints directs des directeurs, chargés de projets ou de missions importants, experts.

Délégations : Directeurs Délégués ; Directeurs en délégation et leurs adjoints directs ; Directeurs de plate-forme colis (quel que soit le niveau du poste).

Départements : Directeurs de La Poste et leurs adjoints directs directeurs fonctionnels ; Directeurs de groupement postal (quel que soit le niveau du poste), Directeurs de centre de tri ; adjoints directs du Directeur de La Poste (quel que soit le niveau du poste).

CRSF : Directeurs et leurs adjoints directs.

Directions à compétence nationale : Directeurs et leurs adjoints directs ; Cadres supérieurs, autres que les adjoints directs des directeurs, chargés de projets ou de missions importants, experts.

Cure de désintoxication collective !

Clin d'œil

En ces temps de crise, vous pouvez faire un investissement peu onéreux et très utile (1). Car qui n'a pas eu à "faire des slides" ? Et surtout, qui n'a pas eu à les subir ?

"La Pensée PowerPoint, enquête sur un logiciel qui rend stupide" n'émane pas d'un illuminé, loin s'en faut. Franck Frommer sait de quoi il parle puisqu'il exerce des activités de communication chez Allianz. Donnant l'impression d'une totale liberté puisque le manager a l'impression de créer lui-même en combinant texte, images et son, PowerPoint bride l'écriture (les fameux slides...) : titres réduits, énoncés simplifiés, corrélations douteuses entre deux événements, usage de l'article indéfini (neutralité = objectivité ?), verbes à l'infinitif qui ont valeur d'injonction. Place aux slogans, aux formules toutes faites.

Faites l'essai : si vous faites une note justifiant des reprises d'emploi dans la filière RH, vous serez tenté d'en expliquer les raisons. Il sera plus simple d'écrire qu'il faut "optimiser les RH" ! Un mot qui fait consensus en plus, car qui peut être contre ?! De plus, vous allez "professionnaliser" la filière... Evidemment le contenant a des conséquences sur le contenu. Le défilement des slides ne laisse aucune place au dialogue dans la réunion, sans même parler de l'effet "hypnotique". Et nous savons de quoi nous parlons... Bref, vous savez maintenant ce qu'il vous reste à faire !

1 : La Pensée PowerPoint, enquête sur un logiciel qui rend stupide de Franck Frommer aux Editions La Découverte.

Sinon, un excellent article plein d'humour sur ce lien :

<http://www.agoravox.fr/actualites/societe/article/la-pensee-powerpoint-3305>

L'infini pour horizon

Une overdose de lois...

On ne compte plus les lois décrétant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En 2001, la loi Génisson prévoyait déjà une négociation annuelle. En 2006, une nouvelle loi se donne comme objectif la suppression des écarts salariaux pour 2010.

L'an dernier, le gouvernement fait adopter la réforme des retraites particulièrement pénalisante pour les femmes dont les montants sont déjà très faibles. Le gouvernement rajoute un article qui prévoit des pénalités financières pour des entreprises qui ne seraient pas couvertes par un accord ou par un plan d'action sur l'égalité professionnelle. Façon de dire que, cette fois, on allait vraiment combattre les inégalités en tapant au "porte-monnaie".

... et un décret en régression !

Pour en savoir plus sur les modalités d'application des pénalités (jusqu'à 1% de la masse salariale), il fallait attendre et voir un décret qui a été publié le 7 juillet. Et on a vu...

Le décret prévoit que l'accord, ou le plan d'action, doit porter sur les domaines suivants : embauche, formation, promotion, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective et articulation entre vie professionnelle et responsabilité familiale.

Normal : ces indicateurs sont partie prenante de toutes les lois visant à promouvoir l'égalité.

Mais, car il y a un mais, les pénalités financières ne seront pas mises en œuvre dès que « des objectifs de progression » (et « les actions permettant de les atteindre ») couvriront trois de ces domaines. En fait, les sanctions seront rarissimes, sauf à trouver des entreprises qui discriminent dans pratiquement tous les domaines, sans compter que celles-ci seront exemptées de pénalités en cas de « difficultés économiques » ou de « restructuration ».

Bref, ces pénalités conditionnelles sont une prime à l'immobilisme quand on sait que les pénalités ont déjà du mal à "faire bouger" les partis politiques sur la question de la parité !



Temps de travail, pouvoir d'achat...

la double peine !

L'égalité professionnelle a donc un horizon qui ressemble à l'infini : pas étonnant de la part d'un gouvernement qui aggrave en toute connaissance de cause les inégalités salariales entre hommes et femmes. La loi TEPA exonère d'impôt et de cotisations sociales les heures supplémentaires, c'est-à-dire celles excédant les 35 heures hebdomadaires. Il n'en est pas de même pour les heures complémentaires, celles faites par une majorité de femmes puisque majoritairement à temps partiel !

En trois ans, les salariés ont effectué 1,5 million d'heures supplémentaires en plus. Les 174 millions

d'heures supplémentaires effectuées au 1er trimestre de cette année représentent l'équivalent de 382000 emplois. Le coût de la loi TEPA est de 4 milliards d'euros par an pour l'Etat.

La dernière mesure du "paquet fiscal" de 2007 doit être supprimée. Au nom de l'égalité évidemment mais aussi pour lutter contre le chômage et la perte de recettes fiscales.

Un gouvernement qui dit inciter les entreprises à promouvoir l'égalité tout en aggravant les écarts salariaux : cela s'appelle de l'hypocrisie ! Au moins...