



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

PART VARIABLE, AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES : INSUFFISANCE, OPACITÉ, INÉGALITÉS

Un outil de motivation au service de la stratégie de l'entreprise ?

La rémunération variable doit rémunérer la performance, l'effort au travail, être réellement variable et rétribuer les résultats individuels selon le mérite de chaque collaborateur. Dans la pratique, la CFDT constate que cette règle n'est pas respectée !

A la Poste, le système de rémunération variable comprend la part variable ainsi que l'augmentation annuelle, ce qui n'est pas sans présenter de nombreux inconvénients :

- Les collaborateurs n'ont aucune visibilité sur les critères d'attribution et sur le montant de part variable, et d'augmentation individuelle auxquels ils ont droit.
- Le montant de la part variable fluctue fortement d'un service à l'autre.
- Les disparités d'attribution de la rémunération variable au sein d'un pôle peuvent aller du simple au double voire au triple.
- Le système d'attribution de la rémunération variable est défini dans une parfaite opacité, ce qui génère chez les collaborateurs un sentiment d'injustice et de démotivation.

On imagine mal l'absence d'un système de motivation dans une entreprise comme la Poste. Mais le rôle clé de la direction devrait être d'informer clairement les collaborateurs, département par département, service par service au travers d'une série de réunions d'information sur les modalités d'attribution de la rémunération variable, d'en expliquer les tenants et les aboutissants et de répondre aux questions, et de traiter les requêtes.

Est-ce que c'est vraiment le cas à la DSI du Courrier ? La CFDT dit NON !

En effet, la CFDT a constaté de nombreux cas de collaborateurs frustrés, démotivés et en plein désarroi. La CFDT observe qu'il n'y a aucun moyen de contrôle collectif sur cette politique RH de rémunération, ni aucun système de recours individuel.

Il est temps que la Direction de la DSI du Courrier prenne ses responsabilités et travaille à remotiver ses troupes dans un contexte difficile pour tous, en mettant en place un nouveau système d'attribution de la rémunération variable ! La nouvelle organisation de la DSI du Courrier, prévue pour Juillet 2014 doit prendre en compte les réalités dénoncées par la CFDT.

Pour la CFDT : tous les périphériques au salaire doivent être négociés pour éviter les évolutions « à la tête du client ». Les critères d'individualisation et les règles d'attribution doivent être sérieusement débattus. La CFDT Cadres demande des augmentations collectives et des individuelles négociées : transparence, définition des règles, équité dans la distribution et possibilité de recours.

- ▶ Le système de rémunération variable doit reposer sur des critères à la fois objectifs, quantitatifs, qualitatifs, individuels et collectifs. Le critère « objectif » permet d'éviter l'attribution de la part variable en fonction de « la tête » du collaborateur. Le critère « qualitatif » permet de concentrer l'action de chaque service sur ce que la direction considère comme stratégique et le critère « collectif » de développer l'implication de chacun.
- ▶ Les critères qualitatifs doivent être déterminés par les managers pour leurs équipes
- ▶ Les « règles du jeu » doivent être définies et expliquées clairement aux collaborateurs
- ▶ Le mode de management lui aussi doit être plus transparent, participatif et sincère !

**Est-ce que
vraiment la
bonne méthode
pour nous sortir,
pour sortir la
DSI du Courrier
des difficultés
actuelles ?
La CFDT dit NON !**



Il est temps de réparer les injustices observées à La Poste en ouvrant dès maintenant de vraies discussions pour être sûr d'assainir ces pratiques pour la campagne 2015.

Actualités revendicatives

Le contentieux « rémunération » ne cesse de s'alourdir à La Poste :

- Pas d'accord salarial pour les contractuels en 2014
- Gel du point d'indice jusqu'en 2017 pour les fonctionnaires
- Dossier explosif du « complément poste »

La Cfdt appelle tous les postiers, fonctionnaires et salariés à une journée d'action le 15 mai pour :

- ▶ Le dégel du point d'indice dès 2014.
- ▶ La refonte de la grille pour une meilleure reconnaissance des compétences et des qualifications.
- ▶ L'intégration d'une large partie des primes dans le traitement indiciaire.
- ▶ L'amélioration des salaires et compléments poste des salariés.

Vous pouvez faire part de vos avis, idées et remarques par mail à cfdt.doricsqy@gmail.com nous nous engageons à vous répondre. Enfin pour mieux connaître la Cfdt, ses propositions ou pour adhérer, consultez le blog national Cfdt La Poste et faites le savoir autour de vous : <http://laposte.cfdt3c.fr> .

EN 2014 VOTEZ CFDT



**AVEC NOUS,
DONNEZ DE LA VOIX
À VOTRE VOIX**

15 mai 2014

**Manifestation intersyndicale
pour l'emploi et les salaires
dans la Fonction publique**

**Denfert Rochereau → place des Invalides
Départ à 14h00**

Rendez-vous CFDT à 13h00



cfdt3c.org

SYNDICAT FRANCILIEN COMMUNICATION CONSEIL CULTURE
23 rue d'Alleray 75015 PARIS
Tél : 01 40 29 82 00
Fax : 01 40 29 82 10
contact@cfdt3c.org