

La franchise



L'EXPRESSION SYNDICALE AU GROUPE LA POSTE • N°17 - NOV. 2020

Fédération nationale des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications CGT
263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex • Tél. 01 48 18 54 00 • Fax 01 48 59 25 22 • www.cgt-fapt.fr • fede@cgt-fapt.fr

ÉDITO

Des élus CGT, pour quoi faire ?

Dans le prolongement de l'action menée par nos élus ces 5 dernières années, nos futurs représentants CGT du personnel au Conseil d'Administration porteront les exigences pour une stratégie au service du progrès social, sociétal et environnemental.

Le vote au Conseil d'Administration permet aux salariés du Groupe, par le biais de leurs représentants, de contester ENSEMBLE la stratégie de la direction et de proposer d'autres orientations. Celles-ci doivent se construire à partir de l'humain en s'appuyant sur le contenu du travail, son sens et sa reconnaissance, sur les droits et garanties collectives, les salaires et les contrats de travail.

Voter CGT, c'est la garantie de la transparence de nos dires. C'est aussi la certitude que les élus CGT mettront tout en œuvre afin de satisfaire les besoins et les revendications des personnels. Les élus CGT contribueront à imposer une véritable politique sociale basée sur le développement de l'emploi, le respect et l'amélioration de nos droits et garanties.

Voter CGT, c'est avoir la certitude que seront exposés au sein du CA, les situations réelles de nos conditions de travail et de notre quotidien.

Voter CGT, ce sont des propositions où l'intérêt général et l'humain sont la pierre angulaire de la réflexion.

Faire le choix d'élus CGT, c'est faire le choix d'élus qui défendent l'intérêt des salariés, de la population et de l'entreprise.

VM



220 000

SALARIÉS VONT S'EXPRIMER

POUR L'ÉLECTION DE LEURS REPRÉSENTANTS
AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU GROUPE
LA POSTE QUI SE DÉROULERA
DU 7 AU 10 DÉCEMBRE, 188 000 À LA POSTE
ET 32 000 DANS LES FILIALES.

CE VOTE EST L'OCCASION DE DONNER SON AVIS
SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES,
ÉCONOMIQUES ET FINANCIÈRES DU GROUPE.

Urgence sur l'emploi

Des mesures s'imposent pour l'ensemble des postiers du Groupe.

Partout dans le Groupe, depuis et avant la pandémie, le sous-effectif est une réalité qui a des conséquences graves pour l'ensemble du personnel : dégradation des conditions de travail, équilibre vie privée/vie professionnelle, refus de congés, de temps partiels, de formation, d'ASA...

Le Groupe a profité de la crise sanitaire pour arrêter tous les contrats précaires sous prétexte de baisse d'activité, **c'est inacceptable!**

Pour la CGT, tous les contrats précaires présents avant le début et pendant la pandémie doivent passer en CDI, pour répondre aux besoins d'emplois, pour l'amélioration des conditions de travail et pour la qualité de service!

VM

INTERVIEW



IRÈNE BAUDRY – Juriste à La Banque Postale

Bonjour Irène, qui es-tu et d'où viens-tu ?

Je travaille à La Banque Postale sur le site de Paris en tant que juriste veille réglementaire et habite depuis mon enfance dans le 93. J'ai fait des études de droit que j'ai complétées en 2017 par un master 2 en droit social et suis actuellement un cursus de management financier à l'IAE de Paris. Cela permet de mieux comprendre pourquoi l'économie et le financier nous ont fait arriver là aujourd'hui et surtout, il est important de montrer que la formation professionnelle existe autrement que par le gavage d'e-learning sans obtention de qualification reconnue.

Pourquoi as-tu accepté spontanément d'être candidate ?

À partir du moment où La Poste a décidé de maintenir les élections malgré la période Covid, la réflexion a fait son chemin : on est à un tournant fatidique pour le devenir du Groupe et j'ai à cœur de pouvoir porter les voix de l'ensemble des travailleurs de celui-ci. C'est pour cela que je me rends en ce moment sur des PIC, PPDC, centres financiers... afin de mieux me rendre compte sur le terrain de ce qui se passe et de pouvoir apporter un autre éclairage que celui que l'on voit sur l'intranet de La Poste...

Que représente pour toi le conseil d'administration ?

C'est avant tout un pilier de la gouvernance d'une société qui doit permettre d'orienter vers la bonne direction l'ensemble de l'entreprise. C'est le moyen pour un administrateur salarié d'être en amont des prises de décision stratégiques et d'accéder à une information renforcée. L'information est la clé de compréhension des enjeux et de vérification que le pôle financier public qui se construit ne va pas à l'encontre du projet porté par la CGT.

Quelles sont les propositions de la CGT ?

Elles visent déjà à changer de méthode : on ne peut rester sur une pure conception de rentabilité financière, alors même qu'il est question d'un service public. Le projet porté par la CGT a vocation ainsi à maintenir un service public de haute qualité, tout en s'appuyant sur des travailleurs formés, payés de manière égalitaire (exemple de la proratisation des primes pour les temps partiels qui sont en grande majorité des femmes) et étant placés dans les mêmes conditions de travail : halte au dumping social, qu'il soit intra groupe ou pas. La CGT souhaite également s'assurer que les enjeux environnementaux soient pris en compte de manière cumulative avec les enjeux sociaux et avec la qualité des services délivrés.

Pourquoi le vote CGT ?

C'est porter une autre conception des missions de service public que celle imposée par l'Union Européenne. Et surtout, c'est redonner du cœur à l'ADN de ce qui fait La Poste, c'est-à-dire ses salariés et fonctionnaires qui souhaitent pouvoir exercer au mieux leur métier sans que celui-ci ne soit ni dévalorisé, ni effacé en mode « Avengers Endgame », avec de plus en plus l'idée que leur entreprise a un rôle à jouer en matière d'exemplarité de politique sociale et environnementale !

ACTUALITÉS

Pour une véritable politique sociale

A lors que le Plan Stratégique du Groupe 2020/2030 est toujours en cours d'élaboration, La Poste lance des négociations sur le périmètre de la Maison Mère pour un futur « pacte social ». Il s'inscrirait dans une volonté affichée de nos dirigeants de permettre à chaque Postier d'évoluer professionnellement dans le cadre des transformations de La Poste SA.

Pour la CGT, ces négociations doivent prendre en compte l'ensemble des attentes des personnels. Elles ne peuvent être déconnectées du contenu, du sens et de l'organisation du travail et des moyens humains pour y parvenir.

Si le chantier de négociations amorcé par La Poste prétend répondre à une employabilité de chacune dans le cadre des évolutions du Groupe, les silences quant aux revendications portées par la CGT témoignent plus de la co-construction d'une campagne de communication avec d'autres organisations syndicales que de réels engagements à créer les conditions d'un avenir meilleur pour tous.

Pour la CGT, l'employabilité doit se traduire par le maintien des emplois.

Au regard de la précarité injustifiée présentée lors des bilans sociaux annuels, des départs en retraites

à venir ces trois prochaines années, ce sont bien au moins 40 000 transformations de contrat ou recrutements en CDI nécessaires pour faire fonctionner les services. Cela doit s'accompagner d'une réelle politique de formation pour permettre l'accès à de nouvelles fonctions.

La reconnaissance du travail s'impose !

Les engagements de La Poste doivent porter également sur les revalorisations salariales. Les 1 800 € brut minimum à l'embauche pour les emplois non qualifiés doivent être acquis sur la durée d'un futur accord. L'adaptation constante effectuée et les évolutions à venir de chaque métier doivent être reconnues par une promotion pour tous.

Les possibilités de départ anticipé à la retraite doivent être renégociées et la CGT continuera à porter notamment la sur-cotisation de l'employeur.

Ces négociations en cours sont l'affaire de tous les postiers.

Mais au-delà, avec les diversités que nous vivons dans les entreprises du Groupe, elles peuvent être un point d'appui pour de nouveaux droits pour tous.

S LR

■ Distribution : urgence sur l'emploi !

En première ligne depuis le début de l'épidémie de COVID, les facteurs et l'ensemble des services supports n'ont jamais cessé d'assurer leurs missions de service public pour servir au mieux la population. Avec cette deuxième vague, ils sont de nouveaux très exposés. La « PEAK PERIOD » et le confinement font exploser le e-commerce et le nombre de colis.

La Poste affiche son mépris et fait la démonstration de son impréparation : pressions pour faire la sécable, absences non remplacées, prime Covid diminuée ou pas versée, protocoles pas adaptés et manques de moyens de protection.

Pour faire face à cette augmentation de charge, LA POSTE DOIT IMMEDIATEMENT EMBAUCHER EN CDI tous les intérimaires, CDD et contrats pro. Elle doit également remplacer tous les départs et créer des tournées dédiées au colis couvertes par des embauches en CDI. Enfin, La Poste doit RECONNAITRE L'ENGAGEMENT de l'ensemble des postiers PAR UNE AUGMENTATION IMMEDIATE DES SALAIRES et le 13^{ème} MOIS pour tous.

La CGT appelle à se mobiliser et à agir collectivement pour la satisfaction des revendications.

EC

EN BREF

La crise du COVID a montré l'importance des services publics postaux.

Là où les Bureaux de Poste de plein exercice sont restés ouverts, les usagers ont pu avoir accès aux services, répondant majoritairement à des besoins de première nécessité (argent liquide, paiement de facture, gestion des comptes, envoi de masques...). Ces ouvertures où réouvertures ont pu avoir lieu beaucoup plus facilement là où le personnel était suffisant et dépassant souvent le sacrosaint règlement cible. Ce qui prouve que là où le personnel est en nombre restreint, le service public est de fait restreint. L'importance des Bureaux de Poste a été d'autant plus flagrante que beaucoup de « partenaires » étaient fermés.

Exigeons ensemble le développement des Bureaux de Poste. Votons CGT aux élections du 7 au 10 décembre.

CT

DES ÉLUS AU SERVICE DES SALARIÉS

Le Conseil d'Administration est une instance que l'on trouve dans toutes les entreprises. C'est le lieu où sont validées toutes les stratégies. Seules les grosses entreprises ont des représentants du personnel élus par celui-ci.

Toutefois, ceux-ci sont très largement minoritaires (7 sur 21 à La Poste). La CGT est donc consciente des limites de leur rôle.

Pour autant, elle juge que ces élections sont très importantes et primordiales pour les salariés à La Poste et ailleurs. En effet, nos élus sont une caisse de résonance auprès des dirigeants, des actionnaires, de la Caisse des Dépôts et Consignations et de l'Etat.

Les dirigeants d'entreprise considèrent que ce qui se dit, ce qui est présenté au Conseil d'Administration doit rester au sein de celui-ci et ne doit en aucun cas être communiqué à l'extérieur au motif du « droit des affaires ». **La CGT a une autre conception.** Elle considère que tout ce qui impacte les postières et les postiers, la population, doit lui être communiqué. C'est pour cela que dès la création du Conseil d'Administration à La Poste, elle a décidé la publication d'une « Lettre des administrateurs CGT FAPT », où elle fait connaître les dossiers présentés au CA et les interventions faites par les élus présentés par la CGT.

Elle fait connaître aussi la position qu'elle prend lors des votes. Malheureusement, pas celle des autres OS, la CFDT et FO ayant exigé qu'ils n'apparaissent pas. Sans doute ont-ils des choses à cacher. Ce n'est pas le cas de la CGT.

Les élus de la CGT sont d'abord des militants.

C'est pourquoi nous faisons le choix d'un renouvellement à chaque élections, nous ne voulons pas d'administrateurs professionnels.

Enfin, leur action, ils la conçoivent auprès des salariés. C'est la raison de leur présence auprès des postières et des postiers lors des nombreuses luttes que nous connaissons dans le groupe La Poste mais aussi dans les réunions avec le personnel (prise de parole, HIS, rencontres, ...)

CQ

Le Groupe La Poste a une forte identité historique liée au service public

Pour la CGT, il ne peut être un « supplément d'âme » mis en avant par la direction quand cela la valorise, alors que sa stratégie, depuis de nombreuses années, ne vise qu'à le faire disparaître.

Pour assurer un service public de qualité, il faut reconnaître à l'ensemble des salariés du Groupe, des droits et garanties de haut niveau.

Dans toutes les entreprises du Groupe, la CGT revendique des normes sociales visant à éradiquer tout dumping social. Il faut imposer une reprise des activités et des emplois sous-traités et garantir un haut niveau de garanties sociales individuelles et collectives pour tous les salariés du Groupe permettant de construire un Service Public de qualité qui répond aux besoins des citoyens. **La sous-traitance, l'auto-entrepreneuriat, c'est l'exploitation maximum.**

Si la diversité du Groupe conduit à la diversité des qualifications, il existe des différences dans la politique salariale qui n'ont pas de raison d'exister.

Ainsi, la CGT revendique :

- L'emploi en CDI à temps complet
- Le 13^e mois pour tous

- Un intéressement identique
- Des garanties identiques pour les accords Santé-Prévoyance

Nous connaissons les défis environnementaux qui sont posés à tous. La Poste, par son activité, par ses missions, a un rôle important à jouer, notamment par une implantation géographique permettant le développement du territoire. De la même manière que le développement de la société passe par une maîtrise énergétique, l'évolution du travail passe par une véritable démocratie en entreprise. La Poste, par son histoire, parce qu'elle est en contact tous les jours, avec l'ensemble de la population, doit avoir un rôle majeur.

La CGT revendique une appropriation publique démocratique des activités postales au service du droit à la communication, qui imposent aux acteurs du secteur un cahier des charges tourné vers la réponse aux besoins pour un véritable Service Public et non des services au public devenus inabornables pour un nombre grandissant de citoyens et invivable pour les salariés.

CQ

VOS CANDIDATES ET CANDIDATS



IRÈNE BAUDRY
La Banque Postale, Paris (75)



FRANCK HASPOT
La Poste BSCC, Courbevoie (92)



MAGALI FAUCHON
La Poste Réseau, Foix (09)



AHMED TALEB
Néolog, Bonneuil (94)



NATHANAËLLE JOUBERT
La Poste BSCC, Le Mans (72)



NICOLAS PASQUET
Médiapost, Boulazac (24)



CATHY STOLARZ
La Poste BSCC, Audincourt (25)



JOHAN CHUPIN
La Poste BSCC, Paris (75)



STÉPHANIE RUDAS
La Poste Centre Financier, Marseille (13)



JÉRÔME HERAND
Chronopost, Montpellier (34)



LINDA SAHRAOUI
Docaposte, Vitrolles (13)

LE SOCIAL À LA POSTE

Les activités sociales dans le Groupe La Poste sont le reflet des droits et garanties en fonction que l'on travaille à La Poste maison-mère ou dans l'une ou l'autre des filiales tant sont différents les salaires, la nature du contrat de travail. Alors que le texte fondateur du COGAS, qui gère le social à La Poste maison-mère, prévoit que ses prestations sont également offertes aux personnels des filiales, rien n'a été fait pour le permettre.

Prenons quelques exemples : La Poste a ouvert à Douvrin une des plus grandes plates-formes colis d'Europe. Il n'y a pas de restaurant d'entreprise au prétexte, assumé par la direction de La Poste, que tous les salariés y travaillant ne sont pas des postiers. Pourtant y travaillent des salariés de VIAPOST, filiale à 100%. La Poste divise volontairement. Autre exemple, La Poste a mis en place des contrôles dans les restaurants d'entreprise, empêchant nos collègues de Médiapost d'y manger. Quant aux valeurs des titres restaurant, ils sont très différents en fonction des entreprises du Groupe, pourtant le prix du repas est le même pour tous.

Au sujet des colonies de vacances, il existe une association pour les enfants de postiers : « AVEA La Poste ». Malgré des statuts qui le permettent, pratiquement aucun enfant de salarié des filiales n'y est accueilli car le coût est trop important. La direction de La Poste refuse de prendre en charge les coûts, notamment de structure de l'AVEA, comme elle le fait pour les postières et postiers de la Maison-Mère.

Pour la CGT, dans le respect de chaque structure, COGAS à La POSTE, CSE dans les filiales, des mutualisations doivent être mises en place pour harmoniser les différentes prestations sociales.

CQ

Directeur/directrice de la publication : Valérie Mannevy
 Rédaction : 263, rue de Paris - case 545 -
 93515 Montreuil cedex
 N° CPPAP : 0719 S 08437
 Imprimerie : Rivet Presse Édition -
 87022 Limoges cedex 9
 Conception-Réalisation : Médiris / 04 37 28 93 35

**MATERIEL FINANÇÉ
 PAR LES COTISATIONS
 DES SYNDIQUÉS CGT**

BRANCHE BANCAIRE

Quel rôle dans le pôle financier public ?

La branche bancaire s'agrandit cette année avec l'opération Mandarine qui a induit la prise de contrôle du Groupe La Poste par la Caisse des Dépôts et Consignations : le renforcement des capitaux propres de LBP s'est ainsi fait en contrepartie de la continuité de la politique de désengagement de l'Etat dans le Groupe La Poste.

La CGT revendique depuis longtemps la constitution d'un pôle financier public afin de financer les collectivités territoriales et les entreprises au service du développement économique, de l'environnement et de l'emploi. Les objectifs de l'opération Mandarine sont tout autre et ont débuté par un plan d'économie ! À date, seule la CDC « Banque du Climat & des territoires » et sa filiale BPI qui intervient pour maintenir de la liquidité aux entreprises recalées du PGE (Prêt Garanti par L'Etat) ou pour garantir ceux-ci sont mises en avant dans ce pôle. Mais quid du rôle de la branche Banque ?

La Banque Postale, une banque citoyenne ? Au-delà du marketing, cela signifie quoi par rapport à d'autres banques ? En matière d'écologie par exemple, on est plus sur de l'affichage que sur des actes. Le rapport OXFAM de fin octobre 2020 pointe ainsi du doigt,

entre autres banques, LBP. Tout est affaire de se mettre d'accord sur une méthodologie partagée entre quelques grands acteurs, mais qui occulte notre responsabilité en matière de financement d'entreprises polluantes.

Ce manque de visibilité sur le positionnement de la branche banque dans ce pôle se retrouve sur le terrain : il y a quelques projets, mais qui peinent à s'agréger en un vrai projet d'entreprise.

Surtout lorsque l'on voit qu'actuellement ce sont les emplois qui font les frais de ce pôle avec une diminution du nombre de postes : la pyramide des âges sert à merveille cette politique avec des départs en retraite non remplacés. Les centres financiers trinquent ainsi du fait de cette politique et que dire du Réseau LP, force de commercialisation des produits de LBP, qui pâtit des réorganisations incessantes pour cacher entre autres la disparition des centres financiers.

In fine, tout le monde trinque, mais ce n'est pas à la santé de l'entreprise, santé que les administrateurs salariés CGT auront à cœur de défendre !

IB

INFOS CADRES

Les cadres veulent de la reconnaissance et des moyens pour fonctionner

En avril 2020, l'Union Fédérale des Cadres CGT FAPT a mené une enquête sur les conditions de travail des cadres pendant le confinement. Sur 750 réponses, la moitié était des cadres de La Poste qui ont travaillé en présentiel. Ces cadres mettent en avant deux éléments d'importance. Ils sont convaincus que les activités de La Poste ont été essentielles à la nation durant cette période : il fallait livrer les clients ; il fallait assurer la continuité bancaire. De ce fait, pour eux, il était impensable de ne pas être présents sur le terrain et ont donc fait face en faisant au mieux avec les moyens humains et de production dont ils disposaient, avec les directives souvent contradictoires, jamais claires, qu'on leur imposait. Une grande partie des cadres de La Poste sont en souffrance par épuisement suite aux derniers mois écoulés, mais aussi par manque de reconnaissance de La Poste sur leur investissement personnel. Cette reconnaissance

passé par des félicitations, mais surtout des augmentations de salaire, des primes et des promotions.

Avant tout, les cadres veulent que La Poste les écoute et qu'elle tienne compte de leur avis quant à la bonne marche de leur service en termes d'emploi et de moyens de production.

Avoir comme seul prisme la finance n'est plus possible. Il ne fait qu'entraîner perte d'emploi avec son lot de mauvaises conditions de travail.

Pour rompre avec la souffrance des cadres, il faut que les besoins humains, matériels et temporels, pour mener à bien leur mission, soient identifiés à la base et hors budget contraint.

SL

Bulletin de syndicalisation CGT

Nom	Prénom
Adresse	
Code Postal	Ville
(Facultatif) Téléphones → perso	→ pro
Grade/Classification	Métier
Service/Bureau (nom et adresse)	
Date de naissance	