Projecteur

Questions-réponses sur le contrat de groupe santé-prévoyance à La Poste

Le 19 mai 2006, la négociation d'un contrat collectif Santé Prévoyance pour les salariés de La Poste s'est conclu par un accord majoritaire CFDT, FO, CFTC, CGC, UNSA et SUD. Cet accord est incontestablement une avancée significative pour les salariés. Nos militants ont sélectionné les principales questions que vous leur posez dans les bureaux. Florilège.

A qui s'adresse t-il ?

Il s'adresse à tous les salariés de droit privé, cadre et non cadre en CDI et à tous les CDD de plus de 3 mois d'ancienneté continu.

Est-il obligatoire ?

Oui, il est obligatoire pour tous les agents sans exception au 1er janvier 2007, y compris pour les salariés couverts par une autre mutuelle (conjoint) et dès le premier jour du mois après 3 mois d'activité pour un CDD.

Le salarié peut-il couvrir sa famille ?

Seuls, les conjoints à la charge du postier au sens de la sécurité sociale peuvent être ajoutés au contrat. L'agent peut choisir d'inscrire ou non ses enfants.

Quel coût ?

La Poste participe au paiement des cotisations pour la garantie Santé et pour la garantie arrêt de travail, invalidité et décès à hauteur de 50% pour les cadres et 60% pour les salariés non cadres. La cotisation est calculée en fonction du salaire avec une moyenne de 25 à 30 euros par mois en complémentaire santé.Les cotisations sont déductibles des impôts sur le revenu dans la limite de la réglementation fiscale.

Quelles prestations ?

L'accord est conclu avec la MG, la référence est faite par rapport au niveau existant de la mutuelle. Ainsi, pour un non cadre, les prestations sont équivalentes au niveau 2 avec un meilleur remboursement en dentaire et en optique. Pour les cadres, c'est sensiblement équivalent au niveau 3.

Tous les salariés bénéficient de 100% du salaire net pendant 3 mois. En cas de maladie grave ou d'accident du travail, la garantie est prolongée d'un an.

Quand je pars à la retraite ?

La participation de La Poste disparaît, la cotisation redevient à la charge totale de l'agent. Toutefois, on peut ré-adhérer à une mutuelle sans être sanctionné financièrement.

Et les agents fonctionnaires ?

La CFDT a été très ferme et a obtenu un engagement de La Poste en direction des fonctionnaires. Nous bataillons en effet pour que cette garantie sociale s'applique à tous les postiers. Le directeur de La Poste s'est engagé à intervenir auprès des parlementaires et de la Fonction Publique pour ouvrir dès l'automne un débat qui étendrait une couverture collective prévoyance santé aux fonctionnaires.

Et maintenant ?

Chaque contractuel va recevoir en septembre une brochure détaillée des cotisations et des prestations ainsi qu'une attestation de contrat prévoyance à envoyer à sa mutuelle actuelle.

En commission de suivi, la CFDT va poursuivre son action pour obtenir une mesure concrète vis-à-vis des agents fonctionnaires. Nos interventions continueront aussi pour un contrat identique cadres et non cadres avec une option possible vers un niveau supplémentaire en fonction de ses besoins.

Promotion : La CFDT signe l'accord !

Un an et demi de négociation pour parvenir, peut-être, à un accord sur la promotion. Après analyse des avancées, la CFDT a décidé de signer cet accord.

Un accord en sursis

A l'heure où sont imprimées ces lignes, Sud a déjà annoncé qu'elle dénonce cet accord et fait pression sur la CGT pour qu'elle en fasse autant. De son côté, La Poste a affirmé le 24 mai dernier devant l'ensemble des organisations syndicales qu'en cas d'impossibilité d'appliquer l'accord du fait d'une dénonciation majoritaire, une décision unilatérale serait prise par l'entreprise. Dans ces conditions, la majeure partie des résultats obtenus par la négociation, dont la convergence AFO/ACO, serait purement et simplement supprimée !

Concrètement, quelles avancées apporte cet accord ?

- Un système unique pour tous les postiers ACO/AFO ;
- 45 000 promotions sur 3 ans soit 10 000 supplémentaires ;
- Une promotion garantie (au minimum) dans sa carrière ;
- Une promotion garantie pour les plus de 50 ans (qui n'ont jamais eu de promo) ;

3 dispositifs de promotion « unifiés » pour les deux statuts :

- 1 dispositif (RAP*) basé sur les compétences (dossier validé par un jury) ; Un minimum de 2 ans de services effectifs à La Poste est alors opposé aux agents ;
- 1 dispositif (RPP*) basé sur le potentiel (épreuves organisées par les métiers). Des conditions d'ancienneté à La Poste et d'un an dans le poste sont opposées aux agents ;
- 1 dispositif (REP*) basé sur l'ancienneté (sur listes) ;
- Une possibilité de recours en cas d'échec. La CFDT a conditionné sa signature à cette possibilité.
- La réouverture du « droit d'option » pour les auxiliaires de droit public ;
- L'accès au grade cible facilité aux « reclassés » éloignés du service pendant la période 1993-1999.

Plus juste et plus équitable

Si elle intéresse le plus grand nombre, la promotion ne pourra pas concerner tous les postiers en même temps. Il y aura des déceptions et des attentes déçues. Il semble évident que si la promotion est un droit, la motivation et quelques démarches préalables seront toujours nécessaires pour l'obtenir. La CFDT n'a jamais cru, quels que soient les dispositifs de promotion mis en oeuvre, que demain on « raserait gratis ». La CFDT a toujours revendiqué un système juste et accessible au plus grand nombre. C'est dans cet esprit que nous avons revendiqué et obtenu la possibilité de recours et l'examen des dossiers de candidature par un jury collégial plus impartial.

Pour un système transparent

Tous les postiers devront être avertis des possibilités qui leur sont données dans l'entreprise, de la manière d'y parvenir et de l'aide dont ils pourront bénéficier. Pour cela, il faut mettre impérativement en oeuvre l'entretien professionnel prévu par l'accord sur la formation et construire rapidement les référentiels de compétence. Tous les postiers doivent être informés de l'ensemble des règles concernant leur parcours professionnel.

***RAP :** Reconnaissance des acquis professionnels
***RPP :** Reconnaissance du potentiel professionnel
***REP :** Reconnaissance de l'expérience professionnelle

RESONANCE

N°23 juin 2006

Le journal CFDT des bureaux de Poste Parisiens

édito

Accord du 20 décembre

La CFDT en première ligne !

L'accord majoritaire du 20 décembre 2005 comprend trois engagements de la Poste : passage de II.1 au II.2, amélioration des conditions de travail et présence d'un responsable dans plus de 11 000 bureaux. Sa mise en œuvre est pour le moins chaotique et elle semble dépendre de la bonne volonté des DLP. C'est particulièrement vrai pour la partie amélioration des conditions de travail. Certains directeurs considèrent qu'ils n'ont pas de temps à perdre à négocier avec les organisations syndicales et qu'il sont capables de déterminer eux-mêmes ce qui est bon pour les guichetiers. Cette méthode cavalière traduit une profonde méconnaissance des relations sociales. De plus, elle est en contradiction totale avec l'esprit de l'accord du 20 décembre. La CFDT ne l'accepte pas. Notre signature nous engage pour la durée de l'accord à être vigilants sur la mise en œuvre des améliorations programmées, tout en restant à l'écoute des besoins des agents.

Notre signature nous engage pour la durée de l'accord.

Ce qui est possible sur Paris Sud doit l'être partout. Pour la CFDT, ce dossier est très important car il conditionne le quotidien des agents (ergonomie des postes de travail, ambiance thermique, luminosité des plans de travail, salle de repos…). Nous ne voulons pas de saupoudrage, de mesures gadgets mais une panoplie d'améliorations concrètes pour les deux années 2006-2007.

Sur l'autre partie de l'accord, la promo en II.2, la CFDT est très critique sur les modalités de mise en œuvre qui s'avèrent dissuasives : communication défaillante et jurys particulièrement zélés. Si la fiche de poste commune II.1/II.2 est enfin connue, reste à recadrer et à harmoniser l'épreuve de sélection. Aujourd'hui la Poste se veut rassurante en parlant d'un accompagnement pour aider au « repêchage » lors de la deuxième vague. Tant mieux, mais elle aurait pu éviter de cueillir à froid ses guichetiers qui connaissent leur métier et ne s'attendaient pas à subir un tel parcours du combattant pour un simple II.2. Ne vous découragez pas et n'hésitez pas à contacter des militants CFDT pour vous conseiller.

sommaire

L'écho des bureaux __2-3

- **DRGP Nord**
  - Où est passé l'accord « Réduction de la précarité » ?
  - Où sont les EAR ?
- **Bureau « Canada Dry »** : la fin des chefs d'équipe
- **DRGP Sud**
  - Accord sur l'amélioration des conditions de travail
  - II.1 - II.2 : La poste doit mieux faire !
- **FILPOSTE :** Coupé !
- **Commerciaux :** poursuivre la mobilisation

Projecteur _____ 4

- **Questions-réponses sur le contrat groupe santé-prévoyance**
- **La CFDT signe l'accord sur la promotion**

Cfdt des choix, des actes
Syndicat Francilien Communication Conseil, Culture

L'écho des bureaux

DRGP Nord

Réduction de la précarité

Un accord mort-né

Voilà six mois que la CFDT demandait que se réunisse d'urgence la commission de suivi prévue dans l'accord « Réduction de la Précarité », signé le 24 juin 2005 par l'ensemble des organisations syndicales (à l'exception de Sud). L'accord prévoyait que cette commission siège une fois par trimestre.

Sous la pression, les dirigeants de Paris Nord ont fini par la réunir le 1er juin… mais ils ont déjà gagné beaucoup de temps. Trop de temps.

Bref rappel de la finalité de cet accord : **la transformation des CDD en CDI,** sous la condition d'avoir travaillé au minimum 60 jours en 2004 sur la DRGP Nord. Un vivier avait été ouvert, et les agents y figurant avaient toutes les chances de se voir proposer un véritable emploi.

La CFDT qui lutte depuis fort longtemps contre toutes formes de précarité entrevoyait avec la signature de cet accord la fin d'une longue période de recours systématiques et abusifs aux contrats précaires à La Poste. Les engagements pris en juin 2005 dans cet accord présentaient suffisamment de garanties pour recevoir notre paraphe (et celui de la CGT !). Les dirigeants de l'époque sur la DRGP Nord s'étaient investis avec les organisations syndicales sur ce dossier, notamment lors de nombreuses bilatérales où les échanges avaient été constructifs.

Pour sa part, la nouvelle équipe ne connaît qu'un type de réduction, celle des effectifs !

Aujourd'hui, nous sommes très loin des engagements pris à l'époque par La Poste. La direction en place actuellement fait fi des décisions prises hier, et ne s'en cache pas. On nous laisse clairement entendre que cet accord a été signé avec le précédent directeur, ce à quoi la CFDT ne manque pas de rétorquer que **les accords signés le sont avec La Poste, et non avec une personne.**

Signe révélateur du mépris affiché à l'égard de cet accord : le 1er juin le directeur et sa DRH n'ont pas jugé utile d'être présents (des priorités ailleurs sûrement), et ont confié cette corvée à des collaborateurs. Corvée, car les interlocuteurs en présence n'avaient rien à nous dire sur l'avenir des nombreux CDD qui attendent…

Par définition, une commission de suivi a pour vocation le suivi de dossiers, avec les perspectives qui vont en face. Là non. Pour seul document de travail il nous avait été remis une liste d'agents effectuant ou ayant effectué des CDD sur Paris Nord. D'un côté, ceux (les moins nombreux) qui ont bénéficié d'un CDI dans le cadre de l'accord, de l'autre ceux qui en auront peut-être un, mais rien n'est moins sûr… considérant que cet accord n'est valable que jusqu'au 31 décembre 2006.

En outre, l'ordre d'entrée dans le vivier prévu dans l'accord pour établir les priorités n'est pas respecté. Les premiers sur la liste hier se retrouvent aujourd'hui rétrogradés. De nouveaux CDD viennent s'intercaler, sans aucune règle, sauf celle de **l'autorité suprême** !

Puisque la DRGP Nord balaie d'un revers de main la signature des organisations syndicales qui avaient pris leurs responsabilités, la CFDT pour sa part en tire dès aujourd'hui les conséquences. Il va de soi que face à ce simulacre de dialogue social, la relation de confiance ne pourra s'établir ; la CFDT saura montrer que, si elle est une organisation partie prenante dans la négociation, elle sait aussi être ferme et ne rien concéder.

Où sont les EAR de Paris Nord ?

Le 1er juin, la DRGP Nord avait prévu de nous présenter un premier bilan de la nouvelle gestion des EAR.

A force d'entendre ici et là dans les bureaux qu'obtenir un EAR relève du véritable parcours du combattant, la CFDT était impatiente de retrouver la trace de ces agents qui ont pour vocation de pallier les manques d'effectifs de plus en plus criants.

Eh bien, nous avons eu droit à une bonne et une mauvaise nouvelle. La bonne, c'est que la Brigade serait aujourd'hui au complet. La mauvaise, c'est que la direction n'avait pas la liste des agents la composant !

Mais nous ne désespérons pas, nos interlocuteurs nous ont promis de nous l'envoyer. Reste à savoir si un jeu de piste ne serait pas plus rapide…

Adieu Chef d'équipe !

On y est ! La direction crée le bureau Canada Dry : ça ressemble à un bureau annexe, ça a l'effectif d'un bureau annexe mais ça n'est pas un bureau annexe (puisque encore trop fréquenté pour ça). Paris Etoile perd son chef d'équipe, et obtient en échange un II.3 guichetier-animateur. Mais un II.3 n'est pas cadre, n'a pas de pouvoir de décision et n'a pas la formation du chef d'équipe. La CFDT a dénoncé en CHSCT cette bêtise (il n'y a pas d'autre mot). Comment penser qu'un bureau principal puisse tourner correctement sans cadre (car le chef d'établissement est souvent, par nature, en réunion) quand les bureaux annexes n'y arrivent déjà pas ?!? Ce décrochage total entre les directives du siège et les réalités du terrain sont inquiétantes ; les économies sur le personnel ont atteint leurs limites à Paris (et a priori partout en France). La CFDT revendique un retour au bon sens de la direction. Les rénovations, le retour des clients en bureaux, attirer une clientèle jeune : tout cela passe par du personnel !

Rédaction :
64, rue de Saintonge 75003 PARIS
Mise en page et impression :
Atelier du Syndicat CFDT SF3C
Tél. : 01 40 29 82 00
Fax : 01 40 29 82 10
E-mail :
contact@cfdtuf3c.org

DRGP Sud

Accord du 20 décembre

Conditions de travail

Même si l'apport d'améliorations matérielles ne viendra pas remplacer le manque flagrant d'effectifs dans la plupart des bureaux, la CFDT a choisi de négocier avec la direction le projet d'accord portant sur la deuxième partie de l'accord du 20 décembre (amélioration des conditions de travail : budget 200 000 euros).

Après une plénière réunissant tous les syndicats, la CFDT a donc contacté ses adhérents pour que ceux-ci nous remontent les besoins matériels dans les bureaux. Ce travail, déjà effectué en interne par les chefs d'établissement, nous a permis d'obtenir la promesse de nouveaux sièges à Porte d'Orléans, Alésia ou encore La Fontaine, des reposes-pieds, une chaise ergonomique et de la vitrophanie à La Fontaine, une fontaine à eau à Montévidéo ou encore une étude sur le rafraîchissement d'air à Picpus. A tout cela vient s'ajouter un grand nombre d'autres améliorations (disponible sur demande à notre syndicat) qui rendront le quotidien moins difficile. A ceux qui se demandent à quoi servent les syndicats de proposition, ils ont la réponse !

Promotions II.1-II.2

Les résultats sont tombés : une petite centaine d'agent ont réussi la VPP simplifiée du passage en II.2. La CFDT a demandé qu'un accompagnement spécial soit fait en direction des agents qui ont échoué, notamment en les préparant correctement au prochain passage. Comme nous vous l'avions annoncé il y a six mois, la fiche de poste guichetier est la même pour le II.1 et le II.2. Donc, autant être II.2 (à moins d'attendre une mutation, ou une autre promotion en classe III. Renseignez-vous auprès de la CFDT pour plus d'infos.

Les responsables du réseau grand public à Paris
Albert Juillet, Sylvie Scaglione, Hermann Timba, Christophe Dague
N'hésitez pas à les appeler : 01 40 29 82 00

FILPOSTE

Coupé !

Un petit rappel de ce qu'était le projet Filposte : La Poste a fait le constat (mieux vaut tard que jamais) d'un problème de prise en charge des appels entrants sur le Réseau Grand Public. Plutôt que d'injecter des emplois supplémentaires dans les bureaux pour, entre autres, répondre à ce problème, La Poste décide de tester le transfert des appels sur une plate-forme (style service clientèle). La CFDT était a priori plus favorable à augmenter les effectifs dans les bureaux, mais nous n'avons pas été entendus. Qu'à cela ne tienne, nous jugerons sur pièce.

Ben non ! Pas de pièce ! Car l'idée n'a pas survécu à l'arrivée d'un nouveau directeur sur le Réseau Grand Public, M. Lazare en lieu et place de M. Kosar. Problème d'ego ou souci d'économie (La Poste est taquine, elle place un économe juste après un dépensier) : le résultat est le même. **Le projet est mort-né avant le premier jour de test.** Quelle stratégie ! Quelle vision ! Nous sommes impressionnés !

On pourrait presque rire du ridicule de la situation, mais les incidences sociales de ces errements n'amusent pas tout le monde. Les agents partis en mutation sur les régions « tests » n'ont plus d'affectation ! Et les agents en attente d'un temps plein (ceux de l'antenne téléposte) vont encore rester à 23 heures par semaine pour une longue période. Dur retour à la réalité (800 euros mensuels).

Au delà de ça, c'est la problématique des appels en bureaux qui n'a toujours pas de réponses ! Sachez que, sur la phase de préparation du test, La Poste a estimé l'économie d'emploi à 0,5 position de travail en moyenne par bureau. Evidemment, ces emplois n'existent pas dans les règlements intérieurs actuels, mais au vu de la situation catastrophique des appels entrants, parions (pas toutes vos économies quand même…) que La Poste va injecter la force de travail nécessaire pour 2007 !

Commerciaux

Les premiers fruits de la mobilisation

Les informations concernant les nouvelles conditions de rémunération des commerciaux nous parviennent avec parcimonie. Relevons néanmoins une première satisfaction : notre mobilisation du début d'année a permis d'engager une réflexion pour caler les salaires des vendeurs de La Banque Postale sur ceux de la concurrence. Car si le salaire global des vendeurs (commissionnement compris) est dans le moyenne jusqu'à aujourd'hui, les nouveaux critères de commissionnement devraient provoquer quelques déconvenues.

La première piste serait l'augmentation du fixe : mais seuls les ACO pourraient en bénéficier (et encore, avec des limites) puisque La Poste n'a pas la main sur les salaires des fonctionnaires (négo fonction publique).

La CFDT, soucieuse d'équité entre fonctionnaires et contractuels, a émis la proposition de l'attribution d'une part fixe de commissionnement (qui pose en revanche la question des autres vendeurs commissionnés : guichetiers, gestionnaire de clientèle, CSI, CSP…). Affaire à suivre, à priori rapidement.

Nous n'oublions cependant pas qu'au delà du salaire, c'est toute une organisation qui est à revoir : manque de temps, trop de taches administratives, et surtout d'énormes problèmes de relations avec les services financiers… Mais tous ces combats ne se gagnent qu'au prix de la solidarité et de l'union : la mobilisation du début d'année est prometteuse, à vous de ne pas laisser le soufflé retomber !