



**SYNDICAT FRANCIEN  
COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE**

Le Journal des

# SIÈGES



Février 2021

## Sommaire

### Page 2 :

- ▶ Espaces Dynamiques de Travail : une réelle amélioration pour les collaborateurs ? Chiche !
- ▶ Se retrousser les manches oui, n'avoir aucune reconnaissance non !

### Page 3 :

- ▶ Le programme des élus CFDT au Conseil d'Administration.

### Page 4 :

- ▶ Brèves

## Edito

### L'ENJEU DÉMOCRATIQUE ...

L'année 2020 aura été une année inédite, épuisante et imprévisible. Notre démocratie est soumise à rude épreuve par cette crise sanitaire dont on ne mesure pas encore complètement les effets économiques et sociaux ainsi que les dégâts psychologiques. Le « bashing » tous azimuts fondé sur une critique systématique et radicale des institutions et de ses représentants est le signe d'une dérive populiste qui grandit en France et dans le monde. Malheureusement, en période d'épreuves et de troubles, la tentation du recours à l'homme providentiel, à un pouvoir autoritaire, est constante !

**La CFDT se tient à distance de cette entreprise de démolition alimentée par le diktat de l'immédiateté propre aux réseaux sociaux et à l'information en boucle.** Plus que jamais, nous refusons cette pente populiste car notre démocratie n'y survivrait sans doute pas.

Pendant la crise, la CFDT a préféré s'appuyer sur la grande résilience des

français qui ont su faire bloc autour de nos valeurs et de la défense des biens communs. **Nous avons globalement réussi à peser pour que les mesures soient prises afin de soutenir les plus fragiles.** Il reste encore des « trous dans la raquette » notamment en direction de la jeunesse qu'il est urgent de combler. Il en est de même pour les travailleurs de la « 2ème ligne » qui attendent toujours une vraie reconnaissance.

Pour 2021, la CFDT restera dans sa mission première qui est d'accompagner et de protéger les salariés, de dire non aux réformes qui divisent (assurance chômage, retraites) et de se projeter un peu vers l'avenir en portant des exigences sur le déploiement du plan de relance.

**Pour conclure, nous tenons à remercier tous les salariés des Sièges qui nous ont très largement renouvelé leur confiance lors des dernières élections CA du Groupe.**

**En 2021 vous savez que vous pouvez compter sur la CFDT pour être à vos côtés et répondre à vos attentes.**



### Vos contacts CFDT :

- ▶ Jacques BLETTERIE  
06 83 52 88 44
- ▶ Catherine RIEUX  
06 33 15 24 73
- ▶ Olivier SIMONIN  
06 30 15 31 82



Adhérez en ligne

**Cfdt:**

**CFDT SF3C**  
23 rue d'Alleray 75015 Paris  
01 40 29 82 00  
www.cfdtsf3c.org



## ESPACES DYNAMIQUES DE TRAVAIL : UNE RÉELLE AMÉLIORATION POUR LES COLLABORATEURS ? CHICHE !

Après la création du Village La Poste Sièges au Lemnys, à Brune et au Crossing, et ses déclinaisons territoriales, La Poste amplifie sa politique de regroupements immobiliers en réunissant dans les 4 immeubles du Lemnys, 4500 collaborateurs des Sièges et des filiales.

Ce projet comprend deux volets : le déménagement de Brune et une nouvelle modalité d'occupation des locaux. Il ne serait pas question de flex-office mais de positions de travail partagées...

**Si la CFDT préfère qu'on réduise les M2 plutôt que les emplois, elle a déjà exprimé de fortes interrogations et ses attentes par rapport à ce projet qui aura un très fort impact sur la vie quotidienne des salariés des Sièges :**

► Cette réorganisation doit s'accompagner d'une importante augmentation du nombre de télétravailleurs et du nombre de jours télétravaillés. La CFDT souhaite que l'on n'attende pas la renégociation de l'accord sur le télétravail. Il est nécessaire que les managers signent largement des conventions accordant le télétravail sur 2 ou 3 jours par semaine.

► **La CFDT a demandé des précisions chiffrées sur :**

- L'occupation actuelle des bâtiments du Lemnys par étage et par direction.
- La présence moyenne sur site par jour de la semaine.
- Le nombre de télétravailleurs par directions ainsi



que la quantité et les jours télétravaillés.

► **Nécessité d'identifier le déménagement de Brune comme un lot à part entière du projet :** ce sujet est très sensible car de nombreux collègues ont exprimé leur attachement à ce site et le départ aura un impact structurant notamment sur les trajets domicile-travail.

► **Le contenu général est trop flou et n'apporte pas à ce stade d'éléments notamment sur les aspects**

**amélioration de la vie au travail :**

peu de précisions sur les aménagements nécessaires des espaces de restauration et des espaces Zen. La question de l'avenir de la Salle BERLIN est posée. Concernant les espaces de travail, le concept de positions de travail partagées devra être affiné.

► **Des zones d'ombre qui demeurent :**

- Avenir de la Charte du VLP.
- Maintien de la proportion actuelle de bureaux individuels.

• Nécessaire adaptation des normes sanitaires au format PT partagées..

• Les modalités de l'étude d'impact restent à préciser.

**LA CFDT, FIDÈLE A SES VALEURS DE DÉMOCRATIE ET D'ÉCOUTE, A PROPOSÉ UNE DÉMARCHE DE SONDAGES RÉGULIERS DES COLLABORATEURS DES SIÈGES AU COURS DES DIFFÉRENTES ÉTAPES DU PROJET.**

## SE RETROUSSER LES MANCHES OUI, N'AVOIR AUCUNE RECONNAISSANCE NON !

L'année 2020 aura vu les résultats du Groupe fortement impactés par la crise sanitaire.

Si l'opération d'intégration de la CNP a permis d'afficher des résultats positifs en trompe l'œil au 1er semestre, il n'en demeure pas moins que la situation de la maison mère est dans le rouge, conséquence de l'effondrement sans précédent du Courrier, non compensé par la très belle performance du Colis sur cette période.

**Les implications sont prévisibles et peu importe le**

**degré de mobilisation consenti au plus fort de la crise par des collaborateurs des Sièges et des services supports en télétravail ou en présentiel qui ont été particulièrement sollicités : la reconnaissance des efforts a peu de chances de se traduire en matière de rémunération.**

► Des revalorisations salariales au ras des pâquerettes, la faible inflation « hors tabac » a bon dos... D'autant que le cru 2020 n'avait pas été, loin de là, à la hauteur des attentes : pas d'augmentation générale,

0,9% d'augmentation individuelle pour les cadres supérieurs en Groupe A versus 2,3% d'augmentation en moyenne accordée aux cadres en France.

- ▶ Parcours de carrière, accompagnement managérial : n'y songez même pas !
- ▶ Des parts variables attendues en berne : la reconnaissance du travail accompli attendra...
- ▶ Prime d'intéressement probablement nulle.

Face à cette cure d'austérité annoncée, les collaborateurs sont comme toujours invités à serrer les dents

et à se retrousser les manches, réduits à espérer d'hypothétiques lendemains qui chantent...

**LA CFDT PLUS QUE JAMAIS SE DOIT D'ÊTRE AU CÔTÉ DES SALAIRES DES SIÈGES. SES 2 PLACES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION OBTENUES AUX DERNIÈRES ÉLECTIONS CONSTITUENT UN LEVIER PERMETTANT DE PESER SIGNIFICATIVEMENT SUR LES CHOIX STRATÉGIQUES DU GROUPE ET DE RÉAFFIRMER AINSI LE RÔLE ESSENTIEL DU CAPITAL HUMAIN DE L'ENTREPRISE.**

## LE PROGRAMME DES ÉLUS CFDT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION.

Dans le contexte difficile de crise sanitaire, l'actualité du Groupe La Poste est également orientée sur son plan stratégique. Ce sera le premier grand chantier du nouveau Conseil d'Administration (CA), renouvelé suite à l'élection de décembre 2020, plaçant la CFDT première organisation syndicale. Le CA définit les **orientations stratégiques du Groupe**, arrête les comptes annuels et semestriels, autorise les opérations de croissance externe et de cession, et les programmes d'investissements majeurs. Nos deux administrateurs, **Sylvie Joseph et Stéphane Chevet**,



seront votre voix et celle de tous les agents et salariés du Groupe et porteront 4 axes majeurs durant les 5 années à venir :

**Un contrat de confiance établi et respecté entre l'ensemble des acteurs du Groupe** (entre les dirigeants et les salariés, entre le Groupe et ses managers, et bien évidemment entre le Groupe et ses clients qui attendent une haute qualité de services).

**L'instauration d'un « pouvoir d'agir » dans les territoires** (passant par une liberté d'action au niveau des bassins d'emploi et de vie).

**Une organisation repensée, orientée sur les usages clients** pour être collectivement plus réactifs, agiles, performants et pour garantir une excellente qualité de services chère à l'ensemble des agents et salariés.

**Une reconnaissance de la valeur de chacun.** En ef-

fet si le client doit être au cœur de notre organisation, les collaborateurs doivent être au centre des organisations et des objectifs du Groupe.

Ces axes seront la boussole de leur travail au sein du CA, mais également dans les 5 comités spécifiques permettant d'éclairer les réflexions et d'aider dans la prise de décision des administrateurs.

**Sylvie Joseph**, cadre à la Branche Numérique après un parcours au Réseau et à la BSCC, forte de son expérience d'accompagnement à la transformation du Groupe (elle a piloté notamment la mise en œuvre de « Espace Service Client », « .COM1 ») siégera au sein des comités « stratégie et investissements » et « qualité et développement durable ».

**Stéphane Chevet**, cadre au Réseau après un passage au sein de la bancassurance FORTIS, puis 5 ans comme assistant parlementaire, est également porte-parole auprès de la Commission européenne sur le projet « évolution du secteur postal et logistique à 2030 ». Fort de ce parcours et de son expérience de secrétaire national CFDT pendant 5 ans, il siégera au sein des comités « audit » et « missions de service public ».

Retrouver plus d'informations sur ces comités (leur composition, leur rôle, etc.) ainsi que les analyses de nos deux administrateurs sur l'appli CFDT Groupe téléchargeable sur ANDROID ou IOS en flashant le QRcode ou en tapant dans votre store « CFDT groupe la poste ».

<https://poste.cfdt.app/apiv3/photo/qrcode/promote-all-large.png?v=1593165274>





## BRÈVES

### Campagne d'appréciation 2021

La campagne a démarré début janvier. Cet échange ne doit pas se cantonner à un exercice convenu et trop souvent bâclé entre manager et collaborateur mais doit s'inscrire dans une démarche de dialogue authentique et de préférence constructif.

Bon à savoir : vous disposez d'un délai de deux mois, à compter de la validation de votre entretien d'appréciation par le responsable du NOD Siège par délégation, en général les DRH opérationnels, pour déposer un recours devant la commission de médiation. Si cette première étape n'aboutit pas, les Commissions Paritaires (CAP et CCP) sont le 2ème niveau de recours.

**Si vous vous sentez en désaccord avec votre appréciation, n'hésitez pas à utiliser ces voies de recours. La CFDT peut vous aider et mettra tout en œuvre pour que vous obteniez satisfaction.**

### À quand une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ?

Anne ma sœur Anne ne vois-tu rien venir ?

La CFDT a toujours porté une parole forte à tous les niveaux de l'entreprise pour que ce sujet central pour l'avenir du Groupe ne demeure pas une coquille vide.

Malgré cela, nos interlocuteurs du Siège, en dépit de nos sollicitations répétées, sont particulièrement frileux sur ce sujet pourtant essentiel.

**La situation particulière que nous traversons est une occasion unique de rebattre les cartes : nous restons donc déterminés à nous faire entendre pour que nos interlocuteurs mettent enfin sur la table des pistes concrètes de formations et d'évolutions professionnelles.**

### Confinement saison 3

Attention danger !

Force est de constater en ce début 2021 que la situation sanitaire se dégrade de nouveau, lentement mais sûrement... Dans la période qui vient, un retour au confinement se profile avec son cortège de difficultés et de souffrances rencontrées par nos collègues.

**La CFDT restera comme toujours très attentive aux situations d'isolement et de détresse individuelles qui nous seront remontées. Nous n'hésiterons pas à assumer pleinement notre rôle d'accompagnement et à interpeller fermement la Direction si besoin.**

### Exemplarité et dialogue social

Si les principes et l'esprit du dialogue social sont globalement respectés dans les structures nationales, il arrive cependant que quelques dirigeants s'en affranchissent. Des réorganisations dans certaines directions du Siège ou des Directions à Compétences Nationales sont lancées sans que les règles, les méthodes et les postures soient conformes à l'accord de 2004 sur le dialogue social (toujours en vigueur) et au BRH de 2013 sur la méthode de conduite du changement.

Il est dommage que la CFDT soit parfois obligée de taper du poing sur la table pour rappeler ces fondamentaux dont vous trouverez ci-dessous un bref rappel.

*Article 1 : Les principes du dialogue social*

*Permettre aux personnels de participer au fonctionnement, aux orientations et aux évolutions de La Poste par l'intermédiaire de leurs représentants signifie tout à la fois informer, pratiquer la concertation, consulter et négocier en vue de conclure des accords.*

**Mais le dialogue social est aussi une attitude permanente de respect mutuel, d'échange, de confiance qui doit inspirer tout le management au quotidien (prévention, écoute et considération).**

*L'information consiste à porter, en toute transparence, à la connaissance de l'ensemble des partenaires sociaux, tout renseignement nécessaire à l'exercice d'un dialogue social pertinent.*

**L'information ainsi partagée, doit être transmise dans un langage accessible et refléter l'esprit de loyauté qui doit concourir à des relations sociales de qualité.**

Cette démarche doit inspirer en permanence la conduite des managers opérationnels à tous les niveaux de l'entreprise.