



**SYNDICAT FRANCIEN
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE**

Le Journal des

SIÈGES



Mars 2024

Sommaire

Page 2-3 :

- ▶ CSE saison 3 : le rôle clef des DS CFDT

Page 3 :

- ▶ Matraïtance au travail : quand tu nous tiens ...
- ▶ NAO 2024 : une individualisation qui va trop loin pour les cadres !

Page 4 :

- ▶ Brèves

*Permanence sur RDV au Lemnys :
Bureau CI 150 (Bat C) 1^{er} étage
N'hésitez pas à nous contacter !*



Vos contacts CFDT :

- ▶ Olivier SIMONIN
06 30 15 31 82
- ▶ Bernard HERAIL
07 88 62 64 44
- ▶ Sophie MERITAN
07 61 07 14 71



Adhérez en ligne

Edito

LES MULTIPLES FRONTS DE 2024 !

La révision à la baisse de la prévision de croissance pour 2024 (1% vs 1.4%) est une mauvaise nouvelle qui, mécaniquement, risque d'accroître les déficits et peser négativement sur l'activité des entreprises. D'où les coups de rabot décidés en catastrophe pour un premier montant de 10 milliards d'euros. Après le « quoi qu'il en coûte » s'il s'agit d'un brusque retour, en France et en Europe, au respect du dogme des 3%. C'est une aberration si l'on songe aux investissements massifs que nécessiterait une action coordonnée et mutualisée à l'échelle européenne sur les enjeux climatiques... Cette politique comptable va se traduire par des coupes intenablement notamment à l'éducation nationale, au ministère du travail (le CPF est dans le viseur) et même le budget de la transition écologique n'est pas épargné. Décidément, les recettes sont toujours les mêmes, en s'entêtant à tailler dans les dépenses publiques. En refusant d'ouvrir le chantier d'une fiscalité plus juste, le gouvernement concentre l'effort sur les plus modestes.

Comme si cela ne suffisait pas, on nous promet, sous couvert de simplification de la vie des entreprises, un nouveau

détricotage du code du travail pour mieux déroger aux accords de branches et pour relever les seuils concernant les obligations des entreprises. Il est clair que ces propositions vont à l'encontre d'un dialogue social de qualité au sein des entreprises. Pourtant, ce dernier a été déjà mis à mal par les ordonnances de 2017... Sur le marché du travail, le gouvernement continue de penser qu'en tapant sur les chômeurs, en réduisant une fois encore leurs droits, c'est le moyen unique d'aller vers le plein emploi. Cet entêtement se retrouve dans sa gestion catastrophique du logement social depuis 2017 et la remise en cause de la loi SRU avec l'intégration des logements intermédiaires dans le parc. Le logement, première dépense contrainte des ménages aurait mérité une autre politique. C'est une bombe sociale qui est en train d'exploser !

Alors que le changement de gouvernement était sensé donner un second souffle à ce quinquennat, il va revigorer le front syndical. Dans un contexte de rigueur budgétaire, de tels projets de remise en cause de nos droits sociaux portent en germes d'âpres batailles dans lesquelles la CFDT sera en première ligne.



CSE SAISON 3 : LE RÔLE CLEF DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX CFDT (DS)

L'action du Délégué Syndical

Il assure la défense des droits, représente les intérêts moraux et matériels, il maintient un contact direct avec les postiers. Il consulte, échange et informe. Il fait connaître les revendications syndicales, formule des revendications ou réclamations, négocie, conclut et révisé les accords collectifs au nom de la CFDT.

La négociation organisée à tous les niveaux : CSE Établissement et CSE Central

Accord relatif aux modalités du dialogue social :

« La Poste est organisée en branches [...]. Chacune des branches est composée d'Établissements distincts et d'entités postales. Par conséquent, il existe des niveaux de négociations au niveau de l'entreprise et au niveau de l'établissement [...] et chacun des mandats de délégué syndical prendra réalité au niveau concerné ».

Au niveau CSE Central : 1 DS Central +12 DS Centraux Adjoints

Au niveau CSE Établissement : 1 à 5 DS Établissement selon les effectifs+ 1 DS d'établissement pour 3000 postiers dont 1 DS coordinateur, interlocuteur qui est privilégié par l'employeur.

Les négociations collectives au niveau central

Accord relatif aux modalités du dialogue social :

« Chacun des mandats de délégué syndical prendra réalité au niveau concerné. Les DSC sont les interlocuteurs de la Direction pour négocier les thèmes relevant de la politique sociale transverse à l'entreprise [...] pour accompagner le déploiement des grands axes stratégiques de l'entreprise ».

- ▶ Les projets impactant l'ensemble de l'entreprise, une ou plusieurs branches ou établissements,
- ▶ Les négociations obligatoires relevant des grands axes stratégiques de La Poste : rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée, égalité professionnelle, Gestions des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP).
- ▶ Des négociations ponctuelles peuvent également être engagées.



Les négociations locales au niveau Établissement

Accord relatif à l'exercice du dialogue social :

« Chacun des mandats de délégué syndical prendra réalité au niveau concerné.

Les parties soulignent leur attachement à la négociation locale au plus près des réalités des postiers ».

Elles traitent des modalités d'accompagnement de la mise en œuvre des projets d'évolution d'organisation déployés au niveau d'un établissement. Nous évoquons quelques thématiques possibles : les horaires et l'organisation du temps de travail, les aménagements liés à la mobilité, l'accompagnement social et financier spécifique à un projet d'organisation (exemple : déménagement, mise en place d'un projet de Flex-office).

Les conditions de validité des accords

Rappel Art 2232-12 du code du travail :

« La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par l'employeur une ou plusieurs Organisations Syndicales Représentatives »

Le texte doit recueillir plus de 50% des suffrages exprimés sur les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) dans le périmètre de l'accord ou bien supérieur à 30% des suffrages exprimés, dans le périmètre de l'accord associé à la demande de consulta-

tion des salariés par les OSR.

L'Accord est valide s'il est approuvé par la majorité des suffrages exprimés par les postiers.

La condition de majorité nécessaire est appréciée au niveau du périmètre de l'accord, central ou établissement.

MALTRAITANCE AU TRAVAIL : QUAND TU NOUS TIENS....

La période récente nous montre de nouveau à quel point ce sujet reste malheureusement d'actualité sur les sièges.

Plusieurs collègues nous interpellent de manière récurrente sur des cas de management inapproprié dont ils sont victimes. Les personnes concernées nous alertent trop souvent au stade où le processus est souvent très avancé. Et les situations vécues peuvent déraiper très vite et se transformer en véritable supplice : congés maladies parfois sur une longue durée, perte de sens dans le travail, mise au placard et isolement...

Nous avons souvent été amenés à alerter les correspondants RH et la hiérarchie. Et nous nous trouvons trop souvent devant une réaction de déni : face à nos alertes sur des cas flagrants de maltraitance au travail,

le réflexe quasi-systématique de nos interlocuteurs est de nous opposer le manque de maturité professionnelle, voire la non-adéquation au poste des collaborateurs ! En résumé, circulez il n'y a rien à voir : c'est aux personnes à se remettre en cause et à changer de comportements !

Comme toujours, la CFDT sera à vos côtés **pour dénoncer ces situations inacceptables !** La Poste se doit de prendre le sujet à bras le corps : il ne s'agit plus de mettre la poussière sous le tapis mais bien de **mettre en place un plan d'action digne de ce nom.**

Ainsi, nous pourrions avoir **une relation apaisée et gagnante-gagnante** : en effet, le collaborateur travaillera de manière sereine et **La Poste pourra ainsi bénéficier de livrables de meilleure qualité.**

NAO 2024 : UNE INDIVIDUALISATION QUI VA TROP LOIN POUR LES CADRES !

Suite à la dernière séance de négociation, La Poste a revu sa copie et propose des augmentations salariales sur la base de +3.5%. Elle se rapproche ainsi de notre revendication de +4% en 2024 pour rattraper une partie du passif 2023 et prendre en compte l'inflation prévisionnelle de l'année en cours.

Mais cette proposition comporte deux biais majeurs que la CFDT souhaite encore corriger : **l'intégration du Glissement Vieillesse Technicité (GVT)** dans le calcul de l'augmentation générale alors que celui-ci ne concerne que ceux qui ont bénéficié d'évolutions de carrière et **une individualisation outrancière de ces mesures pour les cadres !**

A ce jour, malgré l'insistance de la CFDT, La Poste n'a concédé qu'une part très limitée d'augmentation générale pour la classe III : +1.5% et pour le groupe A : +1%. La revalorisation des cadres est complétée par des augmentations individuelles, **à la main des managers** (Classe III : +2%, Groupe A : +2.5% et Groupe B : +3.5%). La CFDT qui s'est toujours battue pour limiter au maximum l'individualisation des salaires et pour **des critères de transparence** considère que sous couvert de reconnaissance de performances individuelles beaucoup de

cadres risquent d'être lésés. De plus, les effets pervers de ce type de mesures l'emportent largement sur les dynamiques d'équipe et sur les aspects motivation...





BRÈVES

QUAND L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE SE GRIPPE...

Vous avez certainement déjà utilisé l'outil Chatbot disponible dans M@rh? Vous pouvez via un texte libre poser une question et la réponse est supposée être apportée via un algorithme d'Intelligence Artificielle. L'intention est au départ louable, l'objectif étant d'éviter de surcharger inutilement les RH de proximité avec des interrogations basiques. Il y a moins de plaisir cependant lorsque l'on passe aux travaux pratiques : les réponses apportées apparaissent pour le moins décalées par rapport à la demande formulée pour ne citer que l'emblématique « je n'ai pas la réponse à votre question »

TEMPÉRATURE DANS LES BUREAUX DU LEMNYS : UN PROBLÈME RÉCURRENT CHAQUE ANNÉE

L'histoire est un éternel recommencement. Hiver comme été, des collègues nous font remonter leur inconfort au regard de la température trop élevée ou trop basse suivant la saison.

Les collègues ne manquent généralement pas de faire un signalement aux personnes compétentes sur le site et là... la bataille contre les moulins à vent commence !

Quelques verbatims édifiants :

« Il s'agit d'un froid perçu » « il faut respecter la consigne » « Couvrez-vous plutôt avec un bon pull voire avec une bonne doudoune » et pour l'été : « Achetez-vous donc un éventail ! »

Tout ceci pour illustrer le fait que la solution de facilité est trop souvent de répondre par le déni plutôt que de traiter sérieusement les problèmes.

Afin de faciliter la prise en compte d'un incident de ce type, la solution la plus efficace est de faire une signalisation Plume et à défaut de déposer une annotation sur le registre HSCT dont l'adresse est rappelée ci-dessous :

<https://www.registre-hsct.rh.extra.laposte.fr>

N'hésitez pas à vous exprimer ! Vos représentants CFDT sont à votre disposition pour porter vos remarques.

CADRES VS NON-CADRES : LA DÉMAGOGIE CATÉGORIELLE EST À L'ŒUVRE !!!

Qu'une organisation catégorielle se revendique comme telle, c'est son choix, mais ce n'est pas une raison pour dénigrer les autres en laissant entendre qu'elles seraient anti-cadres et n'agiraient que par opportunisme électoral. **La CFDT, 1ère organisation représentative chez les cadres de La Poste**, est fière de représenter le syndicalisme de l'intérêt général des postiers qui n'oppose pas les catégories entre elles, qui pèse intelligemment et fermement sur les choix de l'entreprise et qui est capable de trouver les compromis acceptables pour les cadres et pour les non-cadres.

Défendre « exclusivement les cadres » porte en germes toutes les dérives possibles. Nous en citons deux :

► Revendiquer un social spécifique, c'est clairement une faute, qui balaie le principe d'équité entre les CSE, y compris entre cadres des directions opérationnelles et ceux des sièges. C'est une déclaration de guerre entre catégories, qui, pour la CFDT, ne peut qu'être néfaste pour les collectifs de travail, pour l'ensemble des personnels, et pour l'entreprise.

► De même, à l'intérieur des différentes catégories de cadres, revendiquer que les managers aient davantage de marges sur les augmentations individuelles, c'est maintenir un système opaque, sans transparence et générateur d'injustices.

Alors oui, il semblerait que nous soyons entrés en campagne électorale... Mais cela n'autorise pas toutes les polémiques et toutes les démagogies.

La CFDT le réaffirme fortement, les élus représentants les personnels, se doivent de représenter TOUS les personnels dans les 32 CSEE, sans « chouchouter » les uns et dénigrer les autres !...

ÉLECTIONS CSE LA POSTE

DU 9 AU 14 OCTOBRE 2024

Cfdt

Votre Vote
Nos Actions
- Votez CFDT -

