



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# LA NEGOCIATION D'UN PACTE SOCIAL **UNE REVENDICATION CFDT** **DE LONGUE DATE**

En juin 2009 dans sa lettre d'information intitulée : "Un avenir pour tous", l'administratrice de la CFDT évoquait, déjà, l'idée d'un pacte social.

*Cet extrait date donc de juin 2009...il y a 5 années maintenant !*

Une négociation est donc en cours qui reprend et intègre, entre autres, les 8 chantiers programmés dans l'accord QVT (Qualité de Vie au Travail) que la CFDT a signé.

La Poste a intitulé cette négociation : *"Construire ensemble un avenir pour chaque postier"*. Pour la CFDT, c'est bien de cela qu'il s'agit : construire impérativement "Un avenir pour tous". Pour cela, la CFDT a fait 33 propositions qui restent incontournables... La Poste l'a bien compris.

\* Que faut-il comprendre par : dispositif de départ collectif contraint...et bien rien de moins qu'un PSE !

L'employeur qui envisage une procédure de licenciement pour motif économique doit, dans certains cas, établir et mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

La CFDT ne prend pas cette possibilité à la légère...Chacune des organisations qui composent le paysage syndical de La Poste prendra le moment venu ses responsabilités car l'engagement obtenu par la CFDT ne vaudra que si l'accord qui résultera de la négociation est signé et réputé valable.

## Un avenir pour tous

Lettre d'information de l'administrateur CFDT au Conseil d'Administration du groupe La Poste n°45

Face aux difficultés, l'élue CFDT est encore plus attentive au management dans l'entreprise. Car manager en temps de crise, ce n'est pas ajouter la crise à la crise. C'est pour cela qu'un vrai pacte social et un pacte pour l'emploi sont nécessaires. Ici et maintenant ! Voici les demandes CFDT réitérées au Conseil d'administration du 29 juin 2009, car ce n'est pas la 1ère fois qu'elles sont mises en avant !

### POUR UN VRAI PACTE SOCIAL ET UN PACTE POUR L'EMPLOI

► Mettre en place, par accord, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et un observatoire des métiers...pour anticiper les évolutions, préparer les personnels et pas seulement les accompagner...

La CFDT n'aura pas la cruauté de rappeler que depuis 2009, elle revendique également la création d'une direction du numérique (c'est fait, depuis peu !) et d'une direction de l'innovation et de la prospective (y'a quelque chose qui y ressemble, enfin !). En revanche, il n'y a toujours pas de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) !

**Que de dénis de réalité ! Que de temps perdu !** Pour autant, La Poste accepte enfin l'idée de négocier un pacte, un contrat, social qui l'engagerait jusqu'en 2020.

Les postier-e-s connaissent la grande lucidité et le parler vrai de la CFDT.

**La CFDT leur dit qu'il est encore possible de rattraper le coup !**

C'est pourquoi elle participe activement aux négociations intitulées : *"Construire ensemble un avenir pour chaque postier"*

**Comme préalable à ce "pacte social", La CFDT a exigé et d'ores et déjà obtenu de La Poste qu'elle s'engage à exclure tout dispositif de départ collectif contraint ! \*** (lire dans la marge à côté)

Elle a exigé également que La Poste prenne la réelle mesure des difficultés que rencontrent les postiers dans leur quotidien et qu'elle mette du concret, du "sonnant et rébuchant" sur la table de négociation.

Pour la CFDT, le plan stratégique du groupe sera un échec si les postier-e-s ont le sentiment que La poste ne leur garantit et ne leur construit pas un avenir professionnel.

*« A quoi bon faire des efforts s'ils ne sont pas reconnus et qu'au bout ce soit l'impasse professionnelle ! »*



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

Le 25 juin, lors d'une réunion entre les responsables de La Poste et l'ensemble des organisations syndicales (sauf SUD qui ne fréquente plus ces instances depuis quelque temps)...la CGT a découvert que la négociation se faisait sans elle.

Effectivement aucune de ses propositions n'a été retenue...mais encore aurait-il fallu qu'elle en ait fait un jour.

Une fois encore ce sont les mêmes qui font progresser la négociation. (Le texte initial est déjà passé de 7 à 26 pages...sans que la CGT s'en aperçoive).

A la CFDT, lorsqu'il s'agit de l'avenir des postier-e-s, on ne compte pas ses efforts pour obtenir garanties et avancées sociales.

**DU 1<sup>ER</sup> AU 4  
DÉCEMBRE  
2014**

**JE VOTE  
CFDT**

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

C'est pourquoi la CFDT veille à ce que cette négociation urgentissime et déterminante aboutisse sur les thématiques suivantes :

- Mise en place d'une GPEC dotée d'un observatoire afin d'anticiper les évolutions des métiers, des compétences et des qualifications ;
- Accompagnement des postiers dans la construction et la mise en oeuvre de leur projet professionnel ;
- Instauration d'une politique de formation au service du développement professionnel de "tous" les postiers. (Valorisation des parcours qualifiants formations diplômantes, valorisation des acquis de l'expérience...) ;
- Ecoute de l'expression des postiers sur l'organisation de leur travail.
- Renforcement des garanties et de l'accompagnement des postiers en cas d'évolution d'organisation ;
- Favoriser la prise de congés des postiers et le temps partiel choisi ;
- Améliorer les conditions de travail. (Ergonomie des postes de travail, prévention des risques psychosociaux, compte personnel de prévention de la pénibilité...);
- Maintien dans l'emploi des postiers ayant rencontré une difficulté de santé ou en situation d'aptitude réduite ;
- Reconnaissance et soutien des managers ;
- Organiser et professionnaliser la fonction RH de proximité.

D'ores et déjà, la CFDT pointe toute une série d'avancées :

- Revalorisation des grilles (échelles) indiciaires de la classe I à IV ;
- Aménagement et revalorisation du complément poste ;
- Création d'une prime pour les postiers des classes I, II et III effectuant une mobilité fonctionnelle (hors promotion) ;
- Indemnisation des doubles loyers, différentiel de loyers, frais d'agence dans le cadre d'une mobilité géographique ;
- Création d'une prime individuelle de qualification ;
- Réactualisation et revalorisation des mesures financières d'accompagnement lors d'une mobilité faisant suite à une évolution d'organisation (BRH 9 et 10) ;
- 3 semaines de congés garanties durant la période du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre.
- Une prime pour les agents qui s'engagent volontairement à passer à temps partiel à 50% pendant 3 ans.
- Octroi de jours de repos supplémentaires pour les postiers seniors occupant des fonctions pénibles.

Les négociations sont loin d'être achevées, la CFDT se charge de faire progresser le contenu des mesures tout ce mois de juillet et de faire disparaître les propositions dont elle ne veut pas.

**Pour la CFDT, l'avenir des postiers passe par un modèle d'entreprise fondé sur la qualité : la qualité de l'emploi, du travail et de la qualité de la vie au travail, des qualifications ainsi que la qualité du service public.**