

## UN PLAN SOCIAL DÉGUISE ?

Des récentes et trop nombreuses affaires concernant cadres et cadres supérieurs de La Poste interrogent sur la possible existence d'un plan social caché visant, soit à se séparer de collaborateurs dès qu'une occasion se présente sur des motifs le plus souvent tendancieux, soit à inciter d'autres collaborateurs à quitter l'entreprise en les menaçant de procédures disciplinaires ou leur expliquant que ce serait mieux pour eux de démissionner.

Outre les dégâts psychologiques que provoque ce type de démarche, on ne peut que s'interroger sur le respect des valeurs morales de l'entreprise et de celles et ceux qui les déclenchent.

Quatre manières de procéder sont utilisées pour arriver à l'attendu : se débarrasser de femmes et d'hommes pour diminuer la masse salariale de l'entreprise :

- La procédure disciplinaire.
- L'incitation à la démission ou à la rupture conventionnelle.
- La mise au placard.
- La voie médicale.

Ces voies peuvent être utilisées successivement ou alternativement au gré des commanditaires ou en fonction du degré de résistance de la victime, et du recours à la CFDT ou non.

La procédure disciplinaire est la voie la plus visible puisqu'elle suppose à un moment ou à un autre le respect des règles de droit (convocation à un entretien préalable, passage devant une Commission Consultative Paritaire pour les salariés ou une Commission Administrative Paritaire pour les fonctionnaires).

Il s'agit de prendre prétexte d'un événement déclencheur plus ou moins avéré ou véniel pour instruire un dossier à charge. On est en droit de se demander si les collaborateurs en charge de l'instruction des dossiers n'ont pas reçu de consignes de leur hiérarchie.

La CFDT réussit parfois à inverser la tendance et les commissions ne se prononcent pas toujours comme La Poste le souhaiterait. Mais il faut quelquefois aller plus loin pour que les droits et l'honneur des présu-



més accusés soient respectés. L'incitation à la démission ou à la rupture conventionnelle est plus pernicieuse. Elle utilise des méthodes d'intimidation, de harcèlement ou de menaces plus ou moins subtiles. Faire appel à la CFDT pour les victimes est souvent difficile, et quelquefois il est trop tard malheureusement.

La mise au placard peut paraître moins violente et c'est une pratique qui n'est pas récente. Même si les conséquences financières sont moins graves, les conséquences morales demeurent.

La voie médicale par l'utilisation de l'inaptitude ou par le refus de reconnaître la responsabilité de l'entreprise dans un arrêt de travail ou dans une maladie professionnelle est plus sournoise. Elle passe parfois par des médecins du travail dont les liens hiérarchiques avec l'entreprise viennent percuter le serment d'Hippocrate.

Comme nous sommes dans un monde postal où le « je te tiens par la barbichette » se termine rarement par une tapette, courtoisie, silence, et peur sont bien plus souvent les postures des collaborateurs. Courage, fierté, innovation, se perdent...



Maquette / Mise en page : Rachid BELMAHI



SYNDICAT FRANCIEN  
COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

Le Journal des

# SIÈGES



Octobre 2021

### Sommaire

**Page 2 :**  
► Espaces Dynamiques de Travail : à quand l'accès au télétravail conventionné ?

**Page 3 :**  
► La création de la BGN.  
► Pour une dynamique de mobilité !

**Page 4 :**  
► Un plan social déguisé ?



#### Vos contacts CFDT :

- Olivier SIMONIN  
06 30 15 31 82
- Catherine RIEUX  
06 33 15 24 73
- Bernard HERAIL  
07 88 62 64 44



Adhérez en ligne



CFDT SF3C  
23 rue d'Alleray 75015 Paris  
01 40 29 82 00 - www.cfdtsf3c.org  
Maquette / Mise en page : Rachid BELMAHI



### Edito

## VERS UNE DYNAMIQUE DES SIÈGES ?

Entre des transformations majeures pour l'entreprise et des changements dynamiques (?) pour les collaborateurs, l'actualité de l'automne 2021, est riche pour les Sièges.

En devenant une entreprise à missions instituée par la loi Pacte, La Poste s'est dotée d'une raison d'être : « au service de tous, utile à chacun, La Poste, entreprise de proximité humaine et territoriale, développe les échanges et tisse des liens essentiels en contribuant aux biens communs de la société tout entière ».

Elle regroupe ses branches Réseau et Numérique (voir article en page 2).

Elle lance également conformément aux engagements pris dans l'accord « La Poste engagée avec les postiers 2021-2023 » du 04/05/21, un vaste plan de formation au numérique.

Enfin elle dynamise les espaces de travail des équipes des Sièges avec le pro-

jet EDT... (voir article en page 3). Mais qu'en est-il de l'ambition sociale de l'entreprise au service de tous...

Depuis longtemps, la CFDT milite pour que parallèlement aux objectifs économiques ou environnementaux, les entreprises s'engagent dans une démarche valorisant le capital humain. C'est particulièrement vrai à La Poste où les femmes et les hommes qui y travaillent sont à la fois la principale richesse de l'entreprise et le principal facteur de développement.

La crise sanitaire a révélé, à travers le télétravail, qu'une autre manière de travailler était possible. Il s'agit maintenant de réfléchir pour revoir l'organisation du travail en affichant clairement la volonté de favoriser le développement des compétences de ses collaborateurs tout en s'engageant dans un équilibre accru entre vie professionnelle et vie privée, accélérateur de progrès social et de transition écologique.

## ESPACES DYNAMIQUES DE TRAVAIL : À QUAND L'ACCÈS AU TÉLÉTRAVAIL CONVENTIONNÉ ?

Depuis le lancement des EDT sur le VLP Siège fin 2020, la CFDT a œuvré pour que ce projet ne repose pas uniquement sur une rationalisation immobilière mais **qu'il débouche également sur une amélioration des conditions de travail**. Principalement par un accès au télétravail conventionné de beaucoup de collaborateurs.

En effet, notre syndicat, contrairement à l'attitude adoptée par d'autres organisations, **a tenu à participer à l'intégralité des instances** afin de maintenir le dialogue social.

Par ailleurs la CFDT propose à La Poste de s'engager dans une réflexion sur les conséquences du télétravail généralisé sur l'organisation du travail.

L'actualité récente montre que ce sujet n'est pas propre à La Poste et que d'autres grands Groupes ont déjà mis en place des organisations analogues appelées Flex-office, n'ayons pas peur des mots !!

Soyons réalistes : ce type d'organisation sera vraisemblablement amené à se généraliser dans notre entreprise.

L'accord social que la CFDT a ratifié comme quatre autres OS en juillet dernier comprend :

► **A minima, le doublement du nombre de télétravailleurs** sur le périmètre du VLP Sièges dans les 6 mois suivant le début du déploiement ;

► Des équipements pour accompagner le développement du télétravail (fauteuils, écrans accès SI, ergonomie du poste de travail...);

► **La garantie d'une place pour chacune et chacun et la fin des bureaux individuels des managers ;**

► Des positions fixes attirées pour les collègues en situation de handicap (RQTH) pour lesquels une position de travail aménagée est nécessaire ;

► **L'accompagnement des équipes et des managers dans l'évolution des modes de travail ;**

► L'amélioration de l'offre de restauration ;

► L'indemnisation forfaitaire des temps de transports supplémentaires pour les collègues de Brune rejoignant le Lemnys ;

► Le rappel des procédures et des avantages de l'accord télétravail avec en annexe l'accord du 18 juillet 2018 ainsi que les procédures de conciliation ;

► Le suivi du nombre de commissions de conciliation liées aux refus des demandes de télétravail.

**Cependant la CFDT attend que La Poste mette fin au double langage qu'elle entretient depuis 6 mois en refusant d'examiner les nouvelles demandes de télétravail conventionné au mépris des procédures existantes tout en n'assumant pas officiellement par un texte écrit cette position.**

**Si cette posture devait perdurer la CFDT ne s'interdira aucune action visant à faire respecter les droits des postières et des postiers. Elle vous propose de déposer dès aujourd'hui votre demande auprès de**

**votre manager qui normalement est tenu d'y apporter une réponse dans le mois qui suit.**

**Vous trouverez ci-dessous la marche à suivre. <https://www.netrh.extra.laposte.fr/teletravail>**

**Si vous le souhaitez, vous pouvez mettre en copie la CFDT pour qu'elle agisse en parallèle auprès des dirigeants du Groupe.**

QUELQUES ÉTAPES SUFFISENT POUR ACCÉDER AU TÉLÉTRAVAIL (RÉGULIER ET FLOTTANT) En cas d'accord de votre manager, vous n'avez

plus besoin de fournir un diagnostic électrique de votre installation, une attestation sur l'honneur suffit. Vous recevrez les éléments indispensables au télétravail (avenant ou convention à durée indéterminée) par l'intermédiaire de votre référent télétravail et/ou RH de proximité. Pour effectuer votre demande de télétravail à votre domicile ou dans un autre lieu de résidence, téléchargez le formulaire sur Net RH, rubrique télétravail. Un entretien a lieu entre vous et votre manager pour évoquer votre organisation de travail. Votre manager examine votre demande et a un mois maximum pour vous répondre. Après examen de votre demande, votre manager vous reçoit à nouveau et vous fait part de son accord ou non.

### LES SALARIÉS PLUS PRODUCTIFS EN TÉLÉTRAVAIL

... À SE DEMANDER SI ILS NE FONT PAS TRAVAILLER LEURS GOSSES !



## LA CRÉATION DE LA BGNP

Annoncée en mars dernier, la création au 1er juillet de la Branche Grand Public et Numérique (BGNP) commence à se préciser avec la nomination de ses principaux dirigeants le 20 juillet et la concrétisation des changements organisationnels en octobre.

Si la CFDT ne peut que se féliciter de cette nouvelle organisation visant à limiter le fonctionnement mortifère des cheminées/branches avec ce regroupement du Réseau et du Numérique et d'une partie du Courrier/Colis, elle regrette que la démarche n'aille pas jusqu'au bout en incluant d'autres entités courriers ayant comme marchés les particuliers, les pros et les collectivités.

Pour les Sièges Réseau, Courrier/Colis et Numérique, l'heure est nettement à l'inquiétude pour les collaborateurs. Si la répartition des postes est actée pour les N-1 de Nathalie Colin avec un mélange de recrutements externes et internes, la répartition du « qui fait quoi » apparaît est encore bien nébuleuse.

Par exemple, que devient la Direction Commerciale Commune et quelles responsabilités pour le développement commercial, les activités de marketing et communication commerciale Grand Public, de mise en marché ou de pilotage transverse du Projet d'Accélération Groupe (PAG) sur les professionnels. Quelles complémentarités entre les services clients

### RÉORGANISATION DES SERVICES



du Réseau du Courrier et du Colis et laposte.fr ? Enfin, quelles perspectives pour les DCN concernées par cette fusion : Philaposte et le regroupement des services clients du Réseau, du Courrier et du Colis ? La CFDT se positionne comme d'habitude, en proposant d'une part un accord de méthodologie tournant le dos aux pratiques antérieures en vue des futures réorganisations et d'autre part en mettant au défi l'entreprise de mettre en œuvre une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences de ses cadres et cadres supérieurs notamment pour les structures Sièges, DCN et VLP.

## POUR UNE DYNAMIQUE DE LA MOBILITÉ !

Le plan stratégique et l'accord social qui l'accompagne ont orienté la gestion prospective des RH, la



mobilité et les parcours professionnels vers les territoires.

Le territoire francilien s'y prête particulièrement mais, malgré les démarches de la CFDT pour identifier des interlocuteurs sur ce sujet, cela semble bien compliqué. Ni le Délégué Régional du Groupe et encore moins le Directeur des Services Généraux du Siège ne veulent prendre d'initiative. Pourtant ce dernier vient de lancer un projet dynamique !

Alors mesdames et messieurs les dirigeants, mettez-vous au travail et permettez à vos collaborateurs d'être agiles et dynamiques dans leur carrière en favorisant leurs parcours professionnels, grâce au développement de leur compétences et à une fluidité accrue de la mobilité interne. Cela permettra peut-être d'éviter de perdre de nombreux talents qui faute de perspectives s'en vont voir ailleurs d'autres raisons d'être.