



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# ÉLECTION

## AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU GROUPE LA POSTE

**FAISONS UN PEU DE PROSPECTIVE ET PROJETONS-NOUS  
DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA VISION PORTÉE ET  
DÉFENDUE PAR LA CFDT...**

**ENGAGÉS ET RESPONSABLES,  
BÂTISSONS ENSEMBLE LA POSTE 2030.**



du **lundi 7**  
au **jeudi 10**  
**DÉCEMBRE**

**2020**

**VOTEZ  
CFDT**

### **Un contrat de confiance établi et respecté**

La culture postale, riche de son histoire a toujours été liée à la transformation de son modèle.

**Aujourd'hui, cette transformation doit être plus rapide, et donc d'abord portée par l'ensemble des agents et salariés du Groupe dans le cadre d'un contrat de confiance :**

- ▶ Entre le COMEX (réunissant les « patrons » de branches et des filiales) et l'ensemble des agents et salariés qui s'engagent au quotidien.
- ▶ Entre le Groupe et ses managers qui montrent leur capacité à créer de la valeur malgré le contexte.
- ▶ Entre le Groupe et ses clients qui attendent une haute qualité de service.



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

## La Poste doit installer un « pouvoir d’agir » dans les territoires

Pour pouvoir agir efficacement, l’information doit être transparente et partagée. Les territoires doivent devenir des lieux de décision, de coordination et de dialogue. Pour la CFDT, la maille territoriale pertinente correspond aux bassins d’emploi et de vie, au sens défini par l’Insee.

C’est à ce niveau que l’autonomie doit s’exercer avec des objectifs co-déterminés entre les agents et salariés et leur hiérarchie territoriale au plus près de la réalité du terrain.

Le reporting doit être grandement simplifié, allégé, co-construit, adaptable, et strictement organisé au sein des Systèmes d’Information de La Poste. Les contrôles et processus bancaires doivent être adaptés pour permettre aux conseillers bancaires de mieux accompagner les besoins de leurs clients et d’avoir une réactivité au même niveau que la concurrence.

## Une organisation repensée

**La Poste doit sortir de son cadre organisationnel historique et se mettre en phase avec les usages de ses clients.**

La logique de chaîne de valeur autour des usages clients s’impose pour être collectivement plus réactifs, agiles, performants et pour garantir une excellente qualité de service.

**Définir les tournées postales sur la base de logiciels construits à l’époque où le courrier représentait 18 milliards d’objets et le e-commerce moins de 1% de la consommation est une erreur. Organiser le travail de distribution de la même manière en zone urbaine très dense, dans les villes moyennes ou en zone rurale n’est plus adapté. Ignorer les synergies entre les réseaux de distribution de La Poste, Coliposte, Chronopost, Urby et Stuart est une aberration.**

Des dominantes de distribution pour les facteurs (dominante distribution ou dominante service), des tournées dessinées en fonction de la charge totale (Courrier, Colis, IP, Presse) du facteur et de la typologie du territoire sont certainement des réflexions que l’entreprise devra avoir. De même, nous appelons de nos vœux une organisation adaptée et largement anticipée en fonction des variations saisonnières (Peak Period par exemple) tout comme une large réflexion sur la gestion de l’ouverture des bureaux de poste.

COMITÉ DE  
SOUTIEN CFDT

pour nous rejoindre :

<https://poste.cfdt>

[app/page-q](#)



---

**LA CFDT A CONFIANCE EN L’AVENIR DE LA POSTE, FORTE DE SA PREMIÈRE RICHESSE, LES FEMMES ET LES HOMMES QUI ŒUVRENT CHAQUE JOUR À SON DÉVELOPPEMENT.**

---

## La reconnaissance de la valeur de chacun

### Le client au cœur et le collaborateur au centre du Groupe.

Pour la CFDT, c'est la condition pour transformer notre Groupe et lui permettre de répondre aux opportunités de développement qui sont les nôtres. Très concrètement, cela se traduit par :

- ▶ La transparence des grilles de rémunération et des processus de promotion ;
- ▶ **Le comblement rapide (3 mois maximum) des postes vacants, en particulier dans la ligne conseil bancaire ;**
- ▶ Une révision des conditions d'attractivité de certaines fonctions qui peinent à attirer des candidats comme les directeurs d'établissement ou les directeurs de secteurs, par exemple ;
- ▶ **Un investissement dans un outil numérique permettant de recenser et de gérer de manière dynamique les expériences, compétences et motivations des agents et salariés du Groupe.**
- ▶ Une base de données accessible à tous sur les fonctions et compétences associés existantes dans le Groupe, permettant à chacun de se projeter et d'imaginer son parcours professionnel.
- ▶ **Une gestion prévisionnelle des emplois et compétences réelle et une mobilité Groupe aux conditions transparentes. Chacun pourra bâtir précisément son projet professionnel. L'entreprise recrutera prioritairement en son sein en revitalisant la promotion interne pour répondre à ses besoins.**
- ▶ Une garantie qu'avec les compétences et la motivation pour un poste, la classification du candidat ne soit plus un obstacle à l'évolution professionnelle.

## Une stratégie d'investissement affirmée

La CFDT rejette la politique comptable mise en œuvre ces dernières années, politique uniquement centrée sur la baisse des charges au détriment d'investissements sur 4 axes-clés :

- ▶ **L'investissement dans le développement et la transformation du capital humain.** 500M€ sur 3 ans sont probablement souhaitables pour faire pivoter le modèle d'organisation vers le développement des compétences des postiers.
- ▶ **L'investissement dans le numérique pour nous faire passer à l'échelle et servir les enjeux des services (de santé et de proximité en particulier) et du e-commerce**
- ▶ **L'investissement dans la chaîne de valeur du e-commerce** (data, plateformes e-commerce, tri-distribution, logistique urbaine)
- ▶ **L'investissement dans les activités de banque-assurance, intégrant fortement le numérique** pour bâtir une activité omnicanale performante

du **lundi 7**  
au **jeudi 10**

DÉCEMBRE  
2020

**JE VOTE**  
**CFDT**





# ENGAGÉS ET RESPONSABLES, BÂTISSONS ENSEMBLE LA POSTE 2030.

COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE



**Valérie ARTERO**  
Manager RH/PAIE au CSRH  
de la plaque Poitou-Pays de Loire  
Élué CHSCT et CT DSRH



**Claudine BRINGART**  
Distributrice chez Mediapost  
Déléguée syndicale centrale et  
responsable syndicale au  
CSE IDF



**Stéphane CHEVET**  
Réseau  
Élu CTN et porte-parole auprès  
de la Commission Européenne sur  
l'évolution des Postes à 2030



**Stéphanie GALY**  
Responsable Grands Comptes  
Secteur Public Local à la Direction  
des Ventes BSCC Albi  
Élué CT DDCE



**Laurence GUITARD**  
Chargée de clientèle à la BU  
BPCE - CNP Assurances Angers  
Administratrice représentant  
les salariés au conseil  
d'administration de CNP  
assurances



**Sylvie JOSEPH**  
Branche Numérique  
Élué CT et CHSCT  
Direction du numérique



**Bruno KLEIN**  
Chronopost Strasbourg  
Délégué Syndical Central  
Chronopost



**Marc LALOUX**  
Responsable des Achats LBP.  
Élu CSE et Délégué Syndical Comité  
Groupe LBP



**Joseph LOUIS**  
Chef d'équipe DOT Colis IDF  
Élu CHSCT et CT DOT Colis IDF



**Sylvia REUX**  
Réseau  
Responsable CFDT Bretagne



**Claude WARIN**  
BSCC  
Responsable CFDT Courrier-Colis  
Lorraine  
et référent handicap

Crédits image : Jay\_Zynism via Getty images / Christine Thomas



**RESTONS EN CONTACT !**  
TÉLÉCHARGER L'APPLICATION CFDT GROUPE  
LA POSTE, DISPONIBLE SUR ANDROID OU IOS.

