



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
SENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

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



**GROUPE
LA POSTE**
Tract N°11

ÉLECTION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL

La crise que nous traversons met en lumière le besoin de dialogue, et en particulier d'un dialogue social de qualité. Les limites sont aujourd'hui posées par l'approche d'un dialogue social postal strictement quantitatif qui valorise le nombre de réunions, d'accords au détriment de la qualité des travaux et leur impact sur l'organisation du travail. Un dialogue qui ressemble aussi de plus en plus à un monologue descendant, néfaste pour la performance de l'entreprise. Or, un dialogue social de qualité contribue à la croissance et la performance des entreprises comme le pensent 74% des français¹.

La question de la confiance est posée !

Un dialogue social de qualité contribue à la croissance et la performance de l'entreprise

Lorsqu'une entreprise, au plus haut de sa gouvernance, appose sa signature sur des accords négociés, ils font partie intrinsèque de sa stratégie et doivent être respectés et mis en œuvre. Bien entendu, des crises soudaines et brutales comme celle que nous traversons, nécessitent de se remettre autour de la table pour analyser les impacts des accords en cours et, le cas échéant, de les renégocier dans la confiance, la transparence et l'ouverture d'esprit indispensable à la recherche de solutions équilibrées pour toutes les parties et pertinentes pour le modèle postal. C'est un pré-requis pour la CFDT.

Le capital humain au cœur des décisions des futurs administrateurs CFDT

L'impact de la Covid19 sur les résultats opérationnels de La Poste génère des inquiétudes bien naturelles chez les postiers. L'enjeu autour de la transformation des compétences ne s'est jamais posé avec autant d'urgence et d'acuité. Les administrateurs CFDT auront comme priorité de veiller à ce que la capacité d'investissement annuelle pour la période 2021-2023 soit clairement et prioritairement fléchée vers le capital humain.

Cela doit se traduire par :

- ▶ La question posée de l'utilisation optimisée des compétences et expériences dont disposent le Groupe, face à la question de l'externalisation de la force de travail. N'est-il pas plus rentable à moyen terme d'investir dans le

¹ Etude OpinionWay pour Société en Mouvement – 2024-



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

L'investissement dans le capital humain, c'est :

- L'analyse dynamique des expériences, compétences, motivations, du potentiel ;
 - La priorité à la compétence interne vs l'externalisation ;
 - La formation adaptée aux besoins, qualifiante ;
 - La mobilité Groupe claire et transparente ;
 - L'organisation de la transmission des savoirs des séniors
-

développement des compétences des postiers plutôt que de parier sur l'externalisation et la perte de savoir-faire, d'une culture d'entreprise, de ce qui fait la force de La Poste et que beaucoup d'entreprises lui envie : la confiance accordée par ses clients à celles et ceux qui la servent 6 jours sur 7 ?

- ▶ **L'investissement dans l'identification dynamique des expériences, compétences professionnelles ou extra-professionnelles et des motivations pour l'ensemble des agents et salariés du Groupe. Cette démarche est un préalable indispensable à l'élaboration d'une cartographie précise des compétences existantes, à l'accélération des comblements de postes vacants, à la mise en œuvre de parcours de carrière ouvrant des perspectives à tous et une sécurisation de l'emploi.**
- ▶ **Le fléchage de la formation en fonction des compétences acquises et des compétences projetées au regard des besoins de l'entreprise pour accompagner sa transformation. Un effort important doit être consacré aux parcours de formation qualifiants afin de permettre au plus grand nombre de répondre aux besoins de transformation de La Poste tout en ayant la garantie de pouvoir acquérir une plus grande employabilité.**
- ▶ La gestion de la mobilité : ouverte dans tout le Groupe, transparente sur les conditions de cette mobilité, appuyée en cela par la DRH et des processus d'accompagnement clairs et accessibles à tous.
- ▶ La mise en œuvre d'une véritable politique de transmission des savoirs et compétences des séniors, appuyée sur un plan de succession pour chaque fonction, actuelle et en devenir. La contribution des séniors au devenir de l'entreprise doit être traitée rapidement pour mettre un terme au désengagement et au découragement massif qui se développent depuis quelques années chez les personnels en fin de carrière.
- ▶ **Les femmes et les hommes, qui sont la première richesse de l'entreprise, ne peuvent servir de variable d'ajustement à une politique de réduction des coûts qui fait l'impasse sur la capacité de développement des activités du Groupe grâce à leurs compétences et leurs potentiels.**

ÉLECTION
CONSEIL D'ADMINISTRATION

du **lundi 7** au **jeudi 10**
DÉCEMBRE 2020

VOTEZ
CFDT

**Retrouvez toute l'information sur l'application mobile
CFDT Groupe La Poste en flashant le QRcode**



DU 7 AU 10
DECEMBRE 2020

JE VOTE
CFDT