



Comité Social et Économique à La Poste (CSE)

En 2024, Les cadres vont enfin exister !

Réduits à la portion congrue depuis des décennies, les cadres et agents de maîtrise de La Poste seront bientôt officiellement représentés en collèges distincts dans le dialogue économique et social de l'entreprise. Une révolution rendue possible par l'avènement du CSE qui prendra effet au plus tard le 01 novembre 2024. Représentante par nature de ces populations et expérimentée dans ce format de dialogue, la CFE-CGC ambitionne de jouer un rôle accru dans toutes les instances de ce futur environnement pour développer les droits de ces populations privées d'équité jusqu'à ce jour.

EDITORIAL par Victor FARINHA
Président de la CFE-CGC



AVEC LE CSE, LES CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE AURONT ENFIN LEUR MOT À DIRE !

En apparence, rien ne changera pour les postiers lors du départ officiel du CSE. Ce sera pourtant un jour à marquer d'une pierre blanche pour les cadres et agents de maîtrise dont la grande famille sera représentée catégoriellement dans l'ensemble des nouvelles instances de dialogue. Cette mutation profonde s'exercera le 01 novembre 2024 au plus tard. En procédant par étapes, La Poste aura ainsi transformé en deux ans un modèle que d'autres auront fait évoluer sur une ou deux décennies.

Aujourd'hui, notre dialogue social est fondé sur le droit administratif et la loi Auroux de 1982). Quant au CSE, il est natif des ordonnances Macron du 22 septembre 2017. Très prosaïquement, il s'agit d'une fusion des CT (Comités Techniques) et CHSCT (Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) en CSE doté de C2SCT (Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail) dans un modèle où les quelques 143 NOD (Niveaux Opérationnels de Déconcentration) encore en 2020 deviendront 32 CSE-E (CSE Etablissements) distincts, plus un CSE Central national fin 2024.

Bien sûr, les detracteurs de ce modèle argueront d'une réduction des moyens syndicaux destinée à fragiliser l'instance CHSCT qui, en sa qualité de personne morale, pouvait ester, constituant ainsi en elle-même un puissant contrepouvoir. De même, le regroupement de nombreux NOD qui formeront un seul CSE où ils vivront un destin commun peut laisser craindre une perte de proximité et l'avènement d'un dialogue social

éloigné, noyé dans des molles généralités, c'est un « voyage en terre inconnue » pour beaucoup où il faudra travailler ensemble alors que des dissensions internes existent car les découpages géographiques évoluent.

Pour la CFE-CGC, qui peut s'appuyer sur une expérience significative au sein des CSE des nombreuses filiales du Groupe, il faut laisser sa part à l'optimisme. Nous disposons d'un bagage solide pour faire face aux défis de ce nouveau format de dialogue social. Nous veillerons donc à être force de proposition sur ce qu'il sera opportun de transposer depuis ces modèles connus jusqu'à La Poste SA.

Depuis notre création, nous voyons dans le dialogue social un vecteur de compétitivité pour l'entreprise et nous nous employons à en convaincre chaque dirigeant national ou territorial. Nous devons produire ensemble des échanges de qualité où les fondamentaux - qui tiennent dans la Qualité de Vie et les Conditions de Travail - dans les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) - dans le domaine de la promotion et de la formation des personnels - correspondront aux attentes et besoins des salariés et des fonctionnaires qui, malgré leurs différents statuts, entreront ensemble dans ce nouvel univers.

Pour réussir ce pari ambitieux, La Poste va devoir travailler avec ses partenaires progressistes et capitaliser sur les précieux conseils de celles ou de ceux qui auront la responsabilité de porter les attentes du terrain vers les élus des CSE. C'est à cette seule condition que le nouveau modèle pourra progresser efficacement, sans verser dans une centralisation convenue qui étoufferait la proximité.

Vous pouvez compter sur la CFE-CGC pour relever le défi !

“UNE ACQUISITION DE COMPÉTENCES PROFITABLE POUR CELLES ET CEUX QUI S’ENGAGERONT”.

Invitée à dialoguer avec nos élus et représentants qui tenaient convention à Avignon le 08 juin dernier, Valérie Decaux, Directrice des Ressources Humaines du Groupe, a encouragé les cadres et agents de maîtrise à vivre en confiance, dans la conquête de leur nouveau modèle de dialogue social.

Sensible aux interrogations des représentants de la CFE-CGC qui pointent les difficultés que représenteront le cumul d’un travail quotidien et d’un ou plusieurs mandats syndicaux au sein des futurs CSE, Valérie Decaux a apporté des réponses franches mais encourageantes : *À un certain niveau de responsabilité, le travail ne se partage pas toujours et je ne vendrai pas du rêve car on ne peut pas être remplacé totalement sur certaines fonctions même si, selon moi, les heures de délégation vont permettre de travailler correctement et de siéger sereinement. Oui : Un mandat est un investissement, mais c’est aussi une vraie opportunité d’acquisition de compétences à vivre dans un environnement dédié et reconnu. Cela dit, je suis sensible à votre alerte et je porterai un message clair auprès des managers et des directions pour que l’encadrement des élus cadres et agents de maîtrise tienne compte de cette difficulté ; car il ne faut pas décourager les vocations.*



Il faut aussi que les échanges soient plus fluides. Aussi je défends la possibilité de tenir des réunions à distance. De même, nous veillerons à ce que les représentants de proximité - que nous proposons à hauteur de 1% des agents - jouent leur rôle à fond car le CSE doit être l’ancrage avec l’univers du travail.

TROUVER LE BON FORMAT POUR RESPIRER.

Un discours abondé par Jean-Yves Petit, Directeur des Relations sociales du Groupe : L’agent qui a la charge du mandat syndical ne doit pas être pénalisé, mais ses collègues ne doivent pas l’être non plus pendant ses absences. Ce n’est pas simple car ce sont des poupées russes qu’on emboîte à chaque niveau et nous devons trouver avec les métiers la réponse à cette équation. Nous allons d’ailleurs traduire cet objectif sur le papier dans le cadre du chantier sur la valorisation des parcours syndicaux.

Pour se familiariser avec le modèle CSE, la CFE-CGC a demandé à La Poste la mise en place d’un E-Learning. Et sans attendre, nous vous proposons un livret où les grandes lignes de notre futur modèle de dialogue social sont présentées de façon synthétique sur notre site.

LES GRANDS CHANTIERS EN COURS POUR LA TRANSFORMATION VERS LE CSE.

Dans le cadre d’un accord de méthode, de grands chantiers sont ouverts en vue de la transformation de notre modèle de dialogue social actuel vers le futur CSE:

- La définition des établissements distincts et l’architecture des nouvelles instances de représentation du personnel en 32 établissements distincts (Accord périmètre signé par la CFE-CGC et validé en juillet 2023) suivi de la mise en place de la nouvelle représentation du personnel et du dialogue social.
- Le passage des Activités Sociales et Culturelles (ASC) au sein des CSE.
- Le droit syndical. Il faudra notamment 50% pour faire valider un accord (vs 30% à ce jour).
- Le vote électronique et le sujet de la Base de Données Economiques, Sociales, et Environnementale (BDSE).
- Le Protocole préélectoral (collèges électoraux, effectifs CSE et négociation sur les dates des élections du 1er et 2Nd tour si besoin)
- La valorisation des parcours syndicaux (prise en compte des porteurs de mandats).

Cadres, encadrants, techniciens, forces de vente : l’élection du futur CSE de La Poste sera une occasion historique pour faire progresser vos droits. La CFE-CGC est le syndicat qui vous défend, parce qu’il vous ressemble.

REJOIGNEZ la CFE-CGC Groupe La Poste !

