



# La lettre des administrateurs

**CGT** -Groupe La Poste-

**Pas de progrès social sans service public  
Conseil d'Administration du 4 Juillet 2013 - N° 173**



## **Un plan stratégique 2013 – 2018 qui tourne le dos aux principes du service public postal**

Pour les dirigeants du groupe La Poste, les bases de ce nouvel enjeu stratégique reposent sur la bonne santé économique de l'entreprise, la bonne exécution des missions de service public, la qualité de service et la qualité de vie au travail.

Néanmoins il est indispensable de commencer par faire un bilan contradictoire du plan précédent afin d'évaluer l'efficacité des politiques menées.

**Or, à la vue du bilan du dernier plan stratégique, il y a de quoi remettre en cause la totalité des axes de travail.**

**Ce nouveau projet stratégique est affligeant de par son manque de vision et de contenu.**

Il est enfermé dans le carcan des budgets austéritaires qui génèrent une situation économique et sociale préoccupante avec une économie en récession, un chômage et une précarité qui ne cessent d'augmenter, un pouvoir d'achat qui baisse et une pauvreté qui se développe.

Ce nouveau projet de plan est et reste sur la même logique de baisse de la masse salariale en annonçant « *le non remplacement de tous les départs et la modération salariale* », toujours et encore sur la vente du patrimoine avec un objectif de 800 millions d'euros et sur une baisse systématique des charges.

- **Au courrier**, il ne suffit pas de constater la baisse des volumes du courrier, de se déclarer prochain leader de la distribution de services de proximité et au domicile. L'absence de propositions de tout types de prestations ne rendent pas crédibles cet objectif.
- **Le numérique** : vouloir accélérer la mutation numérique du Groupe, avec un chiffre d'affaire de 1 milliard d'euros en 2018, alors que le chiffre d'affaire annuel en France atteint 15 milliards d'euros dans un domaine à très fort développement, semble plus que modeste
- **L'Enseigne**, ne peut être renforcé que par son attractivité, mais pas seulement en poursuivant un objectif de poursuite de partenariats pour assurer la présence postale.
- **La Banque Postale** : faire d'elle une banque citoyenne en faisant chuter son coefficient d'exploitation de 85,8% en 2012 à 78,9% en 2018, soit 7% en 5 ans va avoir un impact négatif sur la qualité des services et va générer une véritable saignée en terme d'emplois. Ce coefficient s'explique de par les missions de service public dévolues à La Banque Postale parce qu'elle n'est justement pas, une banque comme les autres.

### **Des alternatives existent,**

fondées sur la satisfaction de tous les besoins fondamentaux en terme de communication exprimés par les particuliers comme par les entreprises.

Donner de l'ambition au Groupe nécessite de partir du symbole du service public qu'il représente en s'appuyant sur un de ses atouts qui est le savoir faire, le professionnalisme et l'investissement des postiers, à tous les niveaux.

Cela doit se traduire par des avancées concrètes sur les chantiers de négociations et en particulier sur celui des conditions de travail.

La Poste se doit plus que jamais d'être présente dans sa mission d'intérêt national en engageant un vaste plan de recrutement avec des avancées sociales significatives dans l'ensemble de ses métiers.

Il faut travailler à une démarche de progrès économique et social où La Poste pourrait devenir un service public moderne et efficace qui tiendrait compte d'enjeux fondamentaux comme la qualité de service, l'égalité de traitement, la péréquation et le droit d'accès pour tous, mais aussi la préservation de l'environnement, l'aménagement du territoire, la prévention des risques et le développement durable.

**Voilà les enjeux sur lesquels doit se construire un futur plan stratégique pour La Poste.**

Enfin, accélérer les actions en cours dans tous les métiers revient à se projeter dans un mur à grande vitesse.

De plus, ce projet stratégique est définitivement plombé par le désengagement financier de l'Etat pour les missions de service public de La Poste.

Ce désengagement est confirmé par la signature récente du «contrat d'entreprise» et par la loi de finance 2014 qui va réduire encore de 50 millions d'euros le financement des missions de service public dévolues à La Poste et de 32 millions d'euros au titre de la compensation par l'Etat du moratoire sur les tarifs postaux de presse.

**Encore une fois, la CGT alerte sur les dangers que représente cette politique qui n'est absolument pas viable à moyen et long terme.**

Si le cycle infernal des coupes claires dans les budgets, l'abaissement du coût du travail, les réorganisations en tous genres et le désengagement de l'Etat n'est pas interrompu, la situation continuera de se dégrader avec toutes les conséquences que l'on connaît.

**C'est justement cette logique qu'il faut inverser pour se donner les moyens de définir un plan stratégique ambitieux pour La Poste et qui soit libéré de l'état de la finance.**

D'ailleurs, la confirmation du départ du PDG du groupe, impose l'abandon de ce plan stratégique. En effet comment mettre en œuvre un plan stratégique qui engage un PDG sur le départ ?

Les administrateurs salariés CGT demandent qu'un plan stratégique soit rediscuté, et ce dès l'arrivée du nouveau Président Directeur Général du groupe,

Vote sur le projet de Plan stratégique 2013/2018

<b>Pour :</b>	14
<b>Contre</b>	5 (3 CGT, 2 SUD,)
<b>Abstention :</b>	2 (1 FO)



Seul apparaît le vote des administrateurs qui le souhaitent

**Bilan social 2012 : néfaste pour le service public et les conditions de travail**

C'est à l'appui du grand dialogue social que La Poste analyse le bilan social 2012, comme si tout ce qui s'était passé en 2012 découlait pour l'essentiel de ce dernier, or force est de constater qu'il n'en est rien, et que La Poste a maintenu son cap, sa stratégie politique du moins coûtant.

S'il est nécessaire comme le dit La Poste « de conforter la performance économique du groupe » cela ne peut et ne doit se faire au détriment des missions de Service Public, de la qualité de service et des conditions de travail des personnels.

Oui, une bonne performance économique nécessite des moyens, des moyens tant humains que matériels.

Comment peut on être « une entreprise pionnière de qualité de vie au travail », comme l'écrit La Poste et continuer à supprimer des emplois, augmenter l'emploi précaire et la sous **traitance** ?

- **Moins 4817 emplois en 2012,**
- **Plus 11 326 CDD soit 10, 7 % de plus** qu'en 2011, dont 50 % en alternance, 2275 contrats d'apprentissage, 3178 en contrats de professionnalisation, *mais combien de CDI parmi eux, à la fin ?*
- **475 millions d'euros pour un contrat avec des agences intérimaires** pour 5 ans au courrier ! *La Poste pionnière mais pas de l'emploi stable !*
- **5 211 recrutements**, soit 67 % de taux de remplacement, en augmentation certes, mais *encore*

*bien loin de la revendication de la CGT, un départ = une embauche*

- **2.88 % d'emplois de personnes en situation de handicap** : *loin de la législation des 6 % d'emplois en la matière dans les entreprises alors que La Poste première entreprise après l'état devrait donner l'exemple.*
- **Moins 11 536 journées de formation.** Avec un taux d'accès de 52.83 % contre 56.74 % en 2011. *Quid de la réponse aux besoins ?*
- **Moins 3 587 promotions**, *alors, que nombre d'agents, encore, partent en retraite sans avoir eu de véritable promotion dans leur carrière.* **150 000 promotions depuis 2006**, *certes mais il ne faut pas perdre de vue que les années 90 ont fait figure de vache maigre en la matière.*
- **Augmentation des congés maladie**, elle serait liée à l'âge ! Or, elle augmente chez les contractuels, augmentation importante aussi quelle **qu'en** soit la durée, chez les cadres supérieurs. *Plutôt qu'une question d'âge, cette augmentation est la résultante de l'aggravation des conditions de travail, la multiplication des réorganisations, des objectifs inatteignables, sources de stress et de mal être.*
- **Plus des 2/3 du personnel perçoivent moins de 2 000 € net, et + de 30 % moins de 1600 €, quand les 10 rémunérations les plus hautes se partagent 3 968 504 euros,** *Conséquence du gel du point d'indice depuis 3 ans pour les fonctionnaires, et des accords au rabais qui sont proposés lors des NAO pour les salariés.*

Si un **accord qualité de vie au travail** a été signé, il n'en reste pas moins insuffisant, et il convient surtout de le faire respecter.

Quant aux **négociations en cours**, elles n'ont de négociations que le nom au regard du contenu des accords qui sont proposés, et la différence avec la multitude des propositions faites par les Organisations Syndicales, passées aux oubliettes.

Et dire que **15 150 réunions ont eu lieu en 2012 avec les organisations syndicales**, soit 6 127 réunions de plus qu'en 2011!

**La qualité du dialogue social ne se résume pas à la comptabilité du nombre de réunions.**

Une fois encore le bilan social de La Poste démontre que la politique et la stratégie engagées depuis des années,

pèsent lourdement sur les personnels toutes catégories confondues, et il est fort à craindre que le plan stratégique 2013/2018 n'aggrave que plus une situation sanitaire et sociale des postiers, déjà fortement dégradée.

**Plus que jamais, c'est un virage à 180° de la politique de La Poste qui doit être fait, allant dans le sens des intérêts des personnels et du Service Public, cela passe par une véritable prise en compte des revendications comme l'arrêt des suppressions d'emplois, l'embauche de tous les CDD en CDI, l'augmentation des salaires et l'amélioration des conditions de travail .**



## **Egalité Homme/Femme : La Poste peut mieux faire !**

- Un taux de féminisation plus élevé chez les contractuels (58,96%) que chez les fonctionnaires (45,28 %).
- Féminisation dans l'encadrement ; celle-ci reste à la marge (+0,54%) chez les femmes encadrantes à 45,04 % et (+ 1,33 %) chez les femmes dirigeantes à 26,73 %.
- Le taux de promotion des femmes diminue à la fois à l'intérieur des niveaux cadres (48,01 % contre 48,74 % en 2011) que des cadres vers les cadres supérieurs (40,89 % contre 43,22 %).
- Les femmes représentent près de 80% des temps partiels et ce, alors que tout montre que le travail à temps partiel et les congés de maternité pénalisent leur déroulement de carrière.
- Le taux de promotion des femmes ayant pris un congé de maternité est inférieur au taux de promotion global des femmes (5,75 % contre 7,18 %). Même chose pour le taux de promotion des femmes à temps partiel (4,39 % contre 7,18 %). C'est certainement une des raisons qui, en plus de problème de pouvoir d'achat, motivent les demandes de passage ou de retour à temps plein.
- **La Poste considère que «l'écart de rémunération Femmes/Hommes global est extrêmement faible»,** cela prouve une nouvelle fois que La Poste ne respecte pas la loi visant à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes mais en plus l'écart chez les fonctionnaires s'accroît par rapport à 2012 (3,30 % en 2013 contre 2,05 % en 2012).

**Pour la CGT, l'égalité professionnelle est un enjeu de société qui, au-delà d'actions prioritaires au demeurant limitées, doit être travaillée au quotidien ce qui est encore très loin du compte.**

### **La CGT propose :**

- la suppression et le rattrapage de tous les écarts de rémunérations de quelque nature qu'ils soient (salaire fixe, salaire d'embauche, part variable, commissionnement...)
- la prise en charge par La Poste des sur cotisations pour le personnel à temps partiel
- un accès amélioré à la promotion transparent et identique pour tous à tous les niveaux
- de faire de l'amélioration des conditions et de l'organisation du travail et de la construction du bien être au travail un des leviers de l'égalité professionnelle
- la prise en compte de la parentalité dans son ensemble et de la spécificité des familles monoparentales

Vote sur le rapport situation comparées hommes/femmes 2012

**Pour :** 14  
**Contre** 2 (2 SUD.)  
**Abstention :** 5 (3 CGT, 1 FO)



**Parce que c'est une question de dignité et de justice c'est tous les jours et tout au long de l'année que l'égalité se gagne !**

**Il y a encore beaucoup à faire pour l'égalité professionnelle Femmes-Hommes ; La Poste doit accélérer largement le pas pour arriver à une égalité professionnelle totale dans tous les domaines, et dans les plus brefs délais.**

Seul apparaît le vote des administrateurs qui le souhaitent.



## **L'augmentation du capital de La Poste doit bénéficier au service public postal et aux postiers !**

Après une augmentation de 860 millions d'euros du capital de La Banque Postale votée au CA du 26 août 2011, La Poste propose une nouvelle augmentation de 1 Milliard d'€uros (ce qui ferait 1,860 Milliard d'€uros).

Le Conseil d'Administration a approuvé majoritairement l'augmentation du capital de La Banque Postale, ainsi elle a absorbé plus des 2/3 tiers de l'augmentation du capital du Groupe (2.7 milliard €) alors que la Direction de La Poste et le Gouvernement de l'époque justifiait cette somme par la nécessité pour le groupe de nouveaux investissements.

→ Alors que cet argent aurait dû être utilisé pour le renforcement du service public du Groupe et l'ensemble des personnels, au contraire, il coïncide avec une pression énorme sur le coefficient d'exploitation de La Banque Postale, donc sur son personnel et donc sur la masse salariale.

→ Alors que les arguments, les montants de cette nouvelle augmentation ont fluctué au gré des Conseils d'Administration (CA *exceptionnel* le 25 juin 2013) et autres réunions ; il y a une vérité qui demeure c'est la soumission, et le mot est faible, de La Poste aux marchés financiers et aux agences de notation.

La politique et la stratégie de La Banque Postale et celles du groupe La Poste n'ont pas à être décidées par les agences de notation.

### **Les Administrateurs CGT considèrent que l'opération proposée ne se justifie pas.**

Le bilan présenté au 31 décembre 2012 faisait ressortir un excédent de ressources important et le ratio de solvabilité est déjà à plus de 12% quand l'autorité de tutelle (l'ACP) en demande au minimum 10%.

Il est donc pour le moins incompréhensible de vouloir réaliser dans l'urgence «une opération à froid».

Le montage de l'opération quant à lui, voudrait minimiser son montant à 800 millions d'euros, 200 millions d'euros se traduisant au travers d'une opération immobilière, l'immeuble de La Banque Postale ce qui permettrait un jeu d'écriture entre capital, impôts et dividendes selon que l'on soit La Poste, Postimmo ou La Banque Postale. Un jeu d'écriture qui coute cher !

De même que rien n'assure que le prêt au travers de titres hybrides de 800 millions d'euros d'une durée perpétuelle, sera un jour remboursé, n'apportant pas de fait le résultat escompté à savoir l'augmentation du cash de La Poste.

**Il s'agit bien là d'une augmentation du capital de La Banque Postale d' 1 Milliard d'euros, profitable essentiellement à La Banque Postale.**

Vote pour l'augmentation du capital de La Banque Postale

<b>Pour :</b>	16 (1 FO)
<b>Contre :</b>	5 (3 CGT, 2 SUD,)

Seul apparaît le vote des administrateurs qui le souhaitent



**Prochain CA le 1<sup>er</sup> Août 2013**

Les administrateurs CGT du groupe La Poste  
Bernard DUPIN – Sylvie FEOLA – Michel LERSY

**bonnes vacances à ceux qui partent  
et bon courage à ceux qui restent !**

