

LA BRANCHE POSTALE

Libéralisation totale du courrier, transformation de La Poste en société anonyme : tels sont les tristes événements qui marqueront les annales de l'histoire postale de ces quatre dernières années. Il y a six ans, notre rapport d'activité s'interrogeait en ces termes : « *Y aura-t-il changement de statut, éclatement de La Poste ? Sommes-nous capables de mobiliser le personnel et les citoyens sur ce sujet ? C'est l'ensemble des organisations syndicales qui sont concernées* ». En juin 2008, au CFN d'Angers, ce questionnement devenait hélas certitude : « *Le changement de statut de La Poste sera bientôt à l'ordre du jour, n'en doutez pas* ». Nous ne pensions pas l'échéance si proche : le 3 juillet au soir, moins d'un mois plus tard, l'offensive commençait...

Cette offensive s'inscrivait dans un contexte, la libéralisation totale, qui lui a servi de prétexte. Un prétexte certes, mais une réalité. Une réalité artificielle que nous continuerons de remettre en cause.

La nouvelle directive postale sera effective le 1^{er} janvier 2011. Depuis 16 ans, année de publication du livre vert, nous n'avons jamais baissé la garde, en France comme au plan européen, pour gagner du temps, pour préserver le service public et l'unité organique de La Poste. Sans notre contribution à ce combat, l'emploi ne serait pas ce qu'il est encore, en qualité et en quantité. Il suffit de comparer avec nos voisins européens. Alors que la phase décisive était engagée, en 2006-2007, nous avons fait flèche de tout bois : manifestations à Paris et à Strasbourg, audience auprès de la Commission et du Parlement européens, pétitions, rencontres avec le Gouvernement français, les députés et les sénateurs. On a même vu, à Bruxelles, des convergences se dégager entre certains opérateurs historiques et les syndicats. On a vu une alliance de circonstances se nouer : ainsi, dans le groupe Epicure, une dizaine de postes historiques de l'Union européenne affirmèrent qu'à défaut d'alternative crédible, seuls les services réservés étaient en mesure de préserver le service universel. Le ministre français de l'industrie du moment, sans doute dans un moment d'égarement, a dit la même chose. Les délégations européennes du Sénat et de l'Assemblée nationale ont dit la même chose. Que restait-il aujourd'hui de ces belles déclarations d'intention ? La réponse de la Commission, pour faire court, a été celle-ci : « *Je supprime les services réservés, mais pas de problème, vous êtes libres de financer le service universel : augmentez le prix du timbre ou les impôts !* ». Finalement les politiques sont rentrés dans le rang. Moyennant quelques douceurs pour faire passer la pilule : quelques phrases sur les critères sociaux à respecter, un moratoire de 2 à 4 ans pour l'application de la directive, un sursis supplémentaire pour les nouveaux venus dans l'Union, les pays montagneux et pourvus d'îles... ainsi que le Luxembourg.

La directive a été adoptée le 20 février 2008. Ce qui réfute l'argument du Gouvernement qui rejette sur d'autres la responsabilité de cette signature... À ce moment, M. Bailly n'ose pas encore sortir du bois. C'est l'époque où, La Banque Postale étant sur les rails, il déclare à qui veut l'entendre que La Poste a trouvé son régime de croisière, que rien n'est en vue... Et puis ce fut le « coup du 3 juillet », le même jour qu'en 2003, pour l'annonce du passage de l'État dans la minorité du capital de France Télécom ! Le moulin à justification se mettait en route, tournant ensuite au gré des événements.

La Fédération réagit immédiatement par communiqué, dénonçant à la fois la méthode – une opération menée en secret, hors de toute information et concertation – et le fond : la seule justification avancée, incantatoire, c'était qu'il fallait « développer La Poste ». Développer quoi, pourquoi faire, comment ? On invoquait l'ouverture à la concurrence, la modernisation nécessaire... Le chiffre de trois milliards d'Euros en besoins d'investissement sortait du chapeau. Pas un mot sur le service public... En sus de l'ouverture du capital, l'entrée en bourse, elle, était préconisée...

Les contacts furent pris avec les organisations syndicales représentatives lesquelles, dans un communiqué commun, annonçaient une mobilisation pour la rentrée. Mais déjà, plutôt que le retrait pur et simple de la loi, la CFDT allait plutôt dans le sens de l'obtention de garanties, devenant ainsi le passager clandestin de l'intersyndicale... Passé le temps bref de la stupeur et de la colère, venait pour nous celui de la contre-offensive. D'abord par la réfutation des arguments avancés par les « privatiseurs ». Ce fut l'objet de notre six pages « Ni fatalité, ni nécessité ». Nous y démontrions que le changement de statut n'était ni une nécessité juridique : les règles européennes, pas plus que le droit français ne l'exigent ; ni une nécessité économique : pour peu que l'État compense la majeure partie du surcoût lié aux missions de service public, La Poste pourrait largement assurer ses investissements. Exemples et chiffres à l'appui, notre document a donné le ton d'un débat, ou plutôt celui d'une polémique constante, avec le catéchisme de La Poste et les plaidoyers du Gouvernement. Tous ces contre-argumentaires jouaient d'ailleurs en défense. À chaque fois nous répliquions sur le même axe. Du coup, l'espace de jeu de nos contradicteurs s'est réduit. Ils en sont arrivés à proférer des énormités voire, pour certains, à perdre leurs nerfs. Au point de se contredire ou de flirter avec l'absurde. Ainsi, alors que la CDC n'était même pas citée au début – et pour cause, La Poste n'en voulait pas – les mêmes nous expliquaient un an plus tard qu'il fallait une société anonyme car c'était le seul moyen de faire entrer la CDC au capital de La Poste ! On a osé dire qu'un EPIC ne pouvait recevoir une dotation ou des subventions en argent public, alors que la RATP et la SNCF – cette dernière déjà en concurrence – reçoivent chaque année des milliards d'Euros et s'implantent à l'étranger ! On a cru bon affirmer, en référence à la privatisation de GDF et des fausses promesses de M. Sarkozy, que GDF n'avait jamais été un service public national, ce que le Conseil Constitutionnel avait pourtant affirmé ! Nos assertions

LA BRANCHE POSTALE

n'ont jamais été réfutées, mais traitées avec mauvaise foi ou ignorance. Ce n'est pas une mince satisfaction pour nous d'entendre le président de la CDC dire qu'il n'a pas toujours compris pourquoi et pour quoi faire on lui réclamait 1,7 milliard pour La Poste...

La réfutation de l'adversaire, auprès des salariés et de la presse, constituait l'amorce d'une mobilisation qui avait pour vocation de s'étendre. En effet, l'expérience enseigne qu'une ligne de défense circonscrite à l'espace interne d'une entreprise publique limite les capacités de riposte des travailleurs, facilement taxés de corporatistes par le Gouvernement et certains médias. De plus, nous n'ignorions pas qu'à l'automne 2008 la crise économique commençait à se faire sentir sur le portemonnaie des ménages. Une idée simple a surgi : les salariés devaient alerter l'opinion, l'opinion devait les soutenir. En général, on s'en tient là. Notre idée était de créer une synergie, une alliance constructive et offensive entre ces deux pôles. Après tout, La Poste, service public national, est « **la propriété de la collectivité** » : le préambule de la Constitution l'affirme. Si les postiers sont au service de La Poste, ils peuvent en tant que citoyens, rappeler aux autres citoyens de ce pays qu'ils sont tous ensemble les vrais propriétaires de La Poste. Que non seulement ils ont leur mot à dire sur son avenir, mais qu'ils sont capables d'en débattre et, au final, d'en décider. Il n'était pas normal qu'un cercle restreint d'affaristes et de technocrates, secondés par des cabinets de conseil sans vision de l'intérêt général, puissent étouffer le débat et confisquer la souveraineté populaire. Le combat contre la privatisation devait, dans sa dynamique, marcher sur ses deux jambes : celle de l'opinion, celle des salariés. Chacune renforçant l'autre, les deux faisant avancer une cause commune : la défense et la promotion des services publics. Pour nouer cette conjonction inédite, il nous fallait un outil : ce fut le référendum. L'outil sortait juste du moule : le 23 juillet, à la suite de la réunion du Parlement en Congrès à Versailles était promulguée une loi constitutionnelle élargissant les modalités de déclenchement de la procédure référendaire. Désormais, un référendum « **peut être organisé à l'initiative d'un cinquième des membres du Parlement, soutenue par un dixième des électeurs inscrits sur les listes électorales** ». Conformément à l'article 11 de la Constitution, est susceptible d'être soumis au peuple « **tout projet de loi portant sur l'organisation des pouvoirs publics, sur des réformes relatives à la politique économique, sociale ou environnementale de la Nation et aux services publics qui y concourent** ».

Le 18 août, en pleine torpeur estivale, la Fédération lançait un pavé dans la mare en réclamant, par voie de presse, l'organisation d'un référendum sur l'avenir de La Poste. Dans les jours qui suivirent, SUD et la CFTC se ralliaient avec enthousiasme à une initiative qui, transcendant les divergences du quotidien, rassemblait autour des valeurs fondamentales du service public. Le fer de lance était forgé. Il ne restait plus qu'à creuser le sillon. Passé le premier étonnement, les marques d'intérêts émanant d'associations, de partis, de syndicats se manifestèrent. Certains le firent peut-être avec des arrière-pensées ; mais la suite démontra que tout le monde crut aux sérieux de l'entreprise... évidemment, à l'engagement des uns s'ajouta, source aussi d'une longue série, le dénigrement des autres. La CFDT tint d'emblée le flambeau de l'excès, en criant à la démagogie et au populisme. Cette constance trouva son point d'orgue à la veille du 30 octobre, dans une diatribe reprenant les attaques gouvernementales contre la votation citoyenne. L'Histoire de France nous a depuis longtemps appris qu'on peut être démocrate sans être républicain...

Début septembre 2008, le Comité national était de fait constitué. Le 12, il apportait son soutien à la grève des postiers du 23. Le 17, il publiait son « Appel ». À la fois acte de naissance et manifeste, ce texte définissait un ordre de marche selon le triptyque : rejet de la privatisation, débat public, référendum. Ce soutien extérieur et sa résonance médiatique donnèrent courage aux postiers qui, malgré la difficulté de la rentrée et le peu de recul pour préparer la grève démentirent ceux qui prévoyaient un « flop » pour le 23 septembre. Durant les premières semaines, les autorités politiques et La Poste feignirent d'ignorer le phénomène. La presse, hormis le soutien officiel de Libération – la une consacrée au référendum – et de Marianne, ironisait ou se montrait sévère, tel Le Monde. Un mois plus tard, soixante composantes avaient rejoint le Comité. Brusquement, le président de la République rompa le silence : il ordonnait l'installation d'une Commission sur l'avenir de La Poste, confiée à un ancien directeur d'EDF, M. Ailleret. Aussitôt, Le Monde interprétait cette initiative comme un contre-feu envers le Comité, reconnaissant ainsi son influence sinon sa pertinence. Un éditorial du prestigieux quotidien se demandait même s'il était légitime d'écarter le référendum d'un revers de main... Pour notre part, nous rappelions que c'était M. Sarkozy qui avait voulu la réforme de la Constitution, qu'il était paradoxal de prétendre ouvrir davantage la porte de la démocratie référendaire tout en gardant la clé dans le tiroir... Autrement dit, il est anormal de faire voter un texte en bloquant les lois organiques permettant sa mise en œuvre...

Soixante syndicats, associations, partis... Les esprits chagrins ou sourcilieux ont glissé : « **Mais c'est de la politique !** » Est-ce de la politique que de voir salariés et citoyens s'associer, au-delà de tout esprit partisan, quand le service public est en cause ? À aucun moment l'indépendance syndicale, à savoir notre liberté de choix et la maîtrise dans nos revendications n'a été mise en cause. Il y eut des moments, plus ou moins dramatiques, où les créateurs de FO et leurs continuateurs durent sortir de leur pré-carré syndical pour défendre la République ou tout simplement s'engager dans le débat citoyen :

LA BRANCHE POSTALE

le 12 février 1934, la signature par la CGT de Jouhaux du programme du Rassemblement populaire, le manifeste des douze en 1940 et la Résistance, bien sûr, la prise de position sur les institutions en 1945, la guerre d'Algérie, etc. Nous ne sommes pas allés, aussi loin avec ce débat sur La Poste...

La Commission Ailleret eut au moins deux mérites : elle a infligé au projet de privatisation un premier retard de six mois ; elle nous a servi de tribune pour afficher nos propositions alternatives. Avec cette commission, le Gouvernement avait tout faux : s'il avait organisé, à la façon Prévost de 1989, un débat public de plusieurs mois, en apparence ouvert, en amont à toute annonce de privatisation, il aurait certainement gagné la bataille de la communication... Nous avons assisté aux séances de la Commission car les représentants de la Nation y étaient présents. Nous y sommes revenus, après avoir claqué la porte, quand M. Ailleret a adressé un carton jaune à M. Bailly à cause de sa propension à vouloir donner le cap des travaux dans le mensuel Forum... Il fallait y assister, sans s'illusionner sur le résultat final, pour entendre les responsables des métiers de La Poste venir « faire leur marché », additionnant les milliards – jusqu'à 11 ! – alors qu'on nous parlait au début de 3 milliards... Il fallait y assister pour lire un rapport où le ministère des finances suggérerait qu'il serait économique de réduire les tournées de facteurs à trois par semaine. Il fallait surtout en être pour afficher, après nos critiques, nos propositions alternatives pour La Poste. C'est ainsi, FO ne se contente pas de contester et de répéter, FO propose. Notre contribution, annexée au rapport Ailleret, s'intitule « Développer La Poste, pourquoi et comment ? » Ce document est une synthèse de plusieurs fiches techniques publiées sur notre site Internet. Pour nous, « développer La Poste », c'est avant tout « sanctuariser » le service public postal en déchargeant La Poste des charges indues qu'elle supporte. Nous préconisons la création d'un établissement public – Établissement de Garantie du Service Public Postal – qui aurait pour objet de compenser et de développer les quatre piliers des missions de service public (présence postale, transport de la presse, service universel, accessibilité bancaire). L'État, la CDC en seraient les bailleurs de fonds et les gestionnaires. Ce rôle devant revenir, à terme, au « pôle financier public » que nous appelons de nos vœux. Ce dernier ayant le mérite d'arrimer une bonne fois pour toutes La Banque Postale dans le giron de l'intérêt général. L'établissement de garantie du service public pourrait réduire des 2/3 le déficit imputé aujourd'hui à La Poste sur ses ressources propres. Ce qui dégagerait pour elle des marges de manœuvre non négligeables : au moins 600 millions d'Euros, soit largement de quoi assurer son développement « raisonnable ».

Car, et c'était le deuxième volet de l'argumentation, « **développer La Poste** », c'est « **concentrer ses forces et circonscrire son rayon d'action** ». Concentrer les forces c'est rompre avec une politique de métérisation, source de perte de sens, de coûts supplémentaires, d'incohérence et de malaise social. Cela signifie que les séparations d'activités doivent être fonctionnelles et non organiques. L'organisation territoriale de La Poste doit être revue selon le principe : une direction unique englobant tous les métiers, dans une même circonscription. Il conviendra donc de revenir sur la séparation funeste du courrier et du colis. À moins d'opter pour le modèle allemand, qui préfère le camionneur au facteur... De même, il est nécessaire de réhabiliter le lien naturel entre « l'Enseigne » – ce terme qui ne signifie rien pour les usagers ! – et La Banque Postale. Autrement dit, recréer l'osmose entre les bureaux de poste et les services financiers. Aujourd'hui, les vellétés d'émancipation de La Banque Postale sont patentes : elles visent symétriquement à s'écarter de La Poste, à phagocytter les établissements rentables. La Banque Postale doit rester sous tutelle, ne serait-ce que pour assurer la viabilité du réseau. La solution allemande, qui consisterait à transformer les 300 bureaux les plus rentables en agences bancaires est inacceptable. Les guichets de La Banque Postale doivent être ceux de La Poste. Prenons M. Werner au mot : une « **banque pas comme les autres** », c'est celle qui est égalitaire et solidaire ; celle qui se montre innovante dans la lutte contre l'exclusion financière, cette antichambre de la marginalisation. Dans le cadre d'un pôle financier public, La Poste doit devenir le vecteur de la relance de la consommation, levier indispensable pour sortir du marasme économique et protéger le plus grand nombre.

Concentrer les forces revient aussi, pour le courrier-colis, à privilégier le marché intérieur. La conjoncture comme la raison condamnent la fuite en avant poussant à racheter le plus d'entreprises à l'étranger, sous le prétexte qu'elles pourraient concurrencer La Poste. À cette politique dite de dissuasion – en fait agressive – il serait préférable de substituer une démarche de partenariat avec les opérateurs historiques dans le but d'améliorer la qualité de service transfrontalier. Pourquoi ne pas continuer de concevoir les postes selon la vision de l'UPU ? D'autant que ces partenariats existent déjà. En décembre 2006, La Poste a adhéré à l'alliance Kahala-Post Group, réseau de coopération dans les domaines du transport de documents et de colis. Royal-Mail, Correos, Australia Post, China Post, Hong Kong Post, Japan Post, Korea Post, US Postal Service, tels sont les membres du cartel. Sa finalité ? « **Bénéficiaire d'un réseau garantissant un haut niveau de qualité de service sur des marchés très porteurs (USA, ASIE), dans une logique de partage d'expériences et d'outils [...]. Pour les opérateurs réunis au sein de KPG, l'objectif est d'avoir accès au marché français dans les conditions privilégiées qu'offrent le réseau et le savoir-faire du groupe La Poste et d'ouvrir de nouvelles perspectives de partenariats** ». Avec cette alliance, La Poste détruit son alibi principal, à savoir qu'il lui faut des

LA BRANCHE POSTALE

milliards pour se développer à l'international... Kahala-post Group prouve qu'elle peut le faire sans bourse délier. Quant aux « emplettes » périphériques, notons tout de même que son statut d'établissement public ne l'a pas empêchée d'investir 1,2 milliard en 2008, dont 640 millions à l'étranger. C'est beaucoup pour un pauvre... Un pauvre qui s'est lancé dans un plan pharaonique à 3,4 milliards, CQC, aussi irréaliste qu'anti-écologique.

Ce mémorandum remis à la Commission Ailleret a été notre fil rouge durant les péripéties qui ont conduit jusqu'au vote de la loi.

À la mi-décembre, M. Ailleret « *en son nom personnel* », a donné ses conclusions au président de la République. On les connaît. C'était couru d'avance. Les propositions de FO COM ainsi que celles qui tenaient la route chez les autres syndicats, furent écartées sans même avoir été discutées. Le surlendemain de la remise du rapport au Premier ministre, le président de la République, coupait une nouvelle fois l'herbe sous le pied de M. Fillon. Sans même respecter le délai de décence laissant supposer que le rapport avait pu être lu et étudié par ses services, M. Sarkozy, en voyage dans les Vosges, annonçait qu'il reprenait à son compte les préconisations de M. Ailleret... Dans la foulée, le 19 décembre, il recevait, en compagnie du chef du Gouvernement et ses ministres concernés, les organisations syndicales et certains membres de la Commission Ailleret. Sur la composition du capital de la future société anonyme, l'hôte de l'Élysée resta flou : les « acteurs publics » qu'il évoque, ce n'était pas l'État. Cette ambiguïté devait peser par la suite. Sur « l'augmentation du capital », apparaissaient les 2,7 milliards partagés par l'État et la CDC, somme dont personne ne semble vouloir proposer, en cette fin d'année 2009, le versement... Autre incertitude : un besoin d'investissement à la hauteur de 6 milliards, soit 3,3 milliards de plus est prévu d'ici 2012, soit 900 millions par an à la charge directe de La Poste. Comment et pourquoi sortir une pareille somme de son chapeau, en pleine crise économique ? Surtout pour une entreprise dont l'endettement est censé désespérer le Gouvernement...

Sur les missions de service public, M. Sarkozy s'est montré plus littéraire, voire solennel, que mathématicien : ces missions seraient « *intégralement* » maintenues, « *confortées par la loi et dotées d'un financement pérenne et transparent* ». Là encore, la suite n'a pas confirmé... De même l'engagement selon lequel « *les droits et statuts des postiers seront intégralement préservés* » n'a pas été tenu lui non plus : l'affaire de l'IRCANTEC et celle du contrat de groupe collectif en témoignent...

La trêve des confiseurs et les effets de la crise économique allaient « geler » le dossier. Sans oublier l'approche des élections européennes... Le Comité national, qui était allé au contact des Maires lors de leur Congrès national, continuait son lobbying et peaufinait ses arguments. Parties prenantes des mobilisations confédérales, les syndicats de postiers appelaient à la grève à l'occasion des manifestations nationales du début 2009. Ainsi, le 29 janvier, les grévistes étaient plus nombreux qu'en septembre 2008. Mais on devait tenir compte, dans cette évaluation, d'un enjeu économique et social engageant tous les secteurs d'activités du pays. Des millions de Français descendaient dans la rue, certes, pour défendre le service public, mais surtout pour dire leur colère et leur angoisse face à l'effondrement de l'emploi et du pouvoir d'achat.

En juin, malgré ou à cause de l'abstention massive dans les urnes, la majorité politique interprétait comme un blanc-seing le résultat des élections européennes. Mis en sommeil durant des mois, le processus de changement de statut était remis en branle au début de l'été 2009 avec une annonce de dépôt en urgence au Parlement pour la rentrée ou à l'automne... Il fallait réagir vite, avec le handicap des vacances et en s'appuyant sur les « deux jambes » de notre stratégie : les salariés et les citoyens. Pour les salariés, ce fut l'appel à la grève du 22 septembre, symétrique de celui de l'année précédente. Rentrée scolaire, porte-monnaie flasques... Malgré ces handicaps, la mobilisation se situa au niveau de septembre 2008. Du côté de la société civile, ce fut l'initiative de la votation citoyenne.

Puisque le président de la République refusait de faire voter les lois organiques ouvrant la voie au référendum, puisqu'il entendait bâillonner le peuple, le Comité décida, avec les moyens du bord et sans délai de préparation, de lancer la « votation citoyenne ». Devant ce déni de démocratie, nous organiserions nous-même un référendum pour réclamer un référendum... Et bien sûr élever une muraille de « NON » face à la privatisation. Sous le regard amusé des sceptiques, les comités locaux ont relayé avec enthousiasme, en quelques semaines, l'impulsion du Comité national. Malgré les difficultés matérielles, de nombreuses municipalités soutenaient le mouvement. À quelques jours de l'opération, alors que la presse commençait à prendre les choses au sérieux, le Gouvernement entamait sa campagne de dénigrement et d'intimidation. Certains préfets « zélés » – ils furent une minorité – menacèrent les élus, les assignèrent en justice. La direction de La Poste, après s'être permis d'influencer les cadres sur un thème excédant la sphère de l'entreprise, finit par adopter un profil bas. Car les observateurs pressentaient la dynamique du succès...

Le 3 octobre au soir, après un week-end où la votation fut le sujet principal des médias, le verdict tombait : deux millions quatre cent mille personnes étaient allées voter. Des grandes villes au plus petit village. Si toutes les communes avaient pu nous prêter main-forte ; si la totalité des forces militantes avait pu se mettre en branle, nous aurions doublé le score ! Quel choc dans le pays ! « *Un coup de*

LA BRANCHE POSTALE

maître », un « *incontestable succès* », etc. Les titres des grands journaux étaient sans appel. Cette votation ne fut pas institutionnelle : la faute à qui ? Elle ne fut pas illégale, sinon nous aurions été poursuivis et condamnés. Elle fut surtout légitime. Tout le monde n'ayant pas été en mesure de voter, les sondeurs prirent le relais : leur diagnostic fut un démenti cinglant pour le Gouvernement. À la veille du scrutin, l'état de l'opinion se devinait déjà. L'institut CSA indiquait que, pour 83 % des personnes interrogées, la société anonyme conduisait inéluctablement à la privatisation. 63 % se déclaraient contre le changement de statut. Une enquête réalisée par l'IFOP deux jours avant le scrutin – donc avant les résultats – révélait que 59 % des Français souhaitaient que le débat soit tranché par un référendum. Dans la semaine qui suivit le coup de tonnerre, l'enquête mensuelle BVA montrait que 59 % des Français jugeaient que le Gouvernement devait tenir compte de la consultation. Il a préféré le coup du mépris. On se souviendra longtemps des propos indignes des pieds nickelés : ceux du premier ministre honoraire Raffarin ; ceux du député repêché Lefebvre, ceux de l'approximatif Estrosi. « *Bourrage des urnes à la soviétique* », « *pantalonnade* », etc. Seul le plus instruit des ministres, M. Darcos, admit que « *deux millions de votants, ce n'est pas rien...* ». Le président de la République, lui, s'est cantonné dans le déni. Il ne pipa mot et ne répondit pas à la première demande d'audience du Comité. À la seconde, il accusa réception en se cachant derrière des explications techniques. Tout en refusant toujours de nous recevoir... Que dire d'autre sinon que les citoyens jugeront, le moment venu, comme ils ont jugé La Poste laquelle, en six mois, est passée, auprès du public, de la 7^e à la 16^e place en terme d'image (sondage IPSOS).

Comme l'écrivait La Fontaine : « *Le cruel animal s'enferme* ». Un mois après la votation, le projet de loi était discuté au Sénat. L'objectivité commande de reconnaître que l'opposition, au moyen de plus de 600 amendements, y mena une guerre de tranchée homérique. Programmée sur quatre jours, la discussion dura le double... Si le Gouvernement n'a pas cédé sur l'essentiel, il a dû arrondir certains angles et prendre des précautions auxquelles la mobilisation des salariés et des citoyens l'aura contraint. Mais sur le fond ? Doter une entreprise de fonds publics, par subvention, et injecter du capital par le biais de participations, cela change tout. M. Bailly se montre bien naïf lorsqu'il pense que la CDC, « investisseur avisé », prendra des parts dans La Poste pour se taire. Elle co-dirigera l'entreprise et récupérera sa mise s'il le faut. Quant au barbarisme estrosien « d'imprivatisibilité », c'est une galéjade : seule la Constitution pourrait, sur le long terme, assurer une telle garantie.

En dépit des assurances données par le président de la République, le financement des missions de service public n'est ni assuré ni pérennisé. Pour dissiper l'inquiétude des élus locaux, la base de calcul du fonds de péréquation territoriale a été élargie. Mais qui paiera : La Poste, le contribuable ? La gestion du futur fonds de compensation du service universel sera confiée à un établissement public. La CDC, jusqu'alors prévue, ne peut plus le faire en tant qu'actionnaire ! C'est la preuve que service public et primauté du profit sont inconciliables. Il s'agit tout de même d'un hommage du vice à la vertu : si un établissement public peut gérer un des piliers du service public, pourquoi ne serait-il pas en mesure de le faire pour les trois autres, comme FO le propose ?

On doit aussi déplorer que l'accessibilité bancaire soit restreinte au service minimum du Livret A. Quant à la régulation, nouvelle vache sacrée, elle va accentuer son emprise. L'ARCEP va, chaque année, évaluer le coût du maillage territorial, ce qui revient à lui donner un pouvoir considérable dans le fonctionnement du service public. Il faudrait absolument que, sous l'impulsion de la Commission supérieure du service public, seule la Cour des Comptes ou l'Inspection générale des finances puissent effectuer ce genre d'étude. Beaucoup de points noirs ou gris pourraient encore être pointés dans ce texte. Arrêtons-nous à certains qui touchent directement le personnel.

Le président de La Poste, à diverses reprises, a prétendu que la création de la société anonyme n'aurait aucune incidence sur la situation du personnel. C'est bien sûr faux en général, car le choc économique et culturel lié à un tel changement, induit toujours un déséquilibre chez les individus : inutile de revenir sur le cas de France Télécom. C'est aussi faux au vu des mesures spécifiques introduites dans le projet de loi.

La première concerne le régime de retraite complémentaire des salariés. Ils sont aujourd'hui affiliés au régime propre aux agents de droit privé de la Fonction publique, l'IRCANTEC. Le passage de La Poste en société anonyme devait entraîner, ipso facto, leur transfert au sein du régime de droit commun, l'AGIRC-ARRCO. FO COM est la première à avoir alerté les salariés sur la mauvaise nouvelle que La Poste leur cachait : le « basculement » à l'AGIRC-ARRCO se solderait par une majoration de 16 % à 26 % de leurs cotisations, agrémentée d'une baisse du niveau de leur retraite de 13 %. Une double peine. Outre une campagne d'information auprès des salariés, nous avons écrit aux présidents des associations nationales d'élus territoriaux (maires, conseillers régionaux, départementaux). Pourquoi ? Tout simplement parce que les agents publics de droit privé dépendent de l'IRCANTEC... ainsi que leur propre retraite complémentaire d'élus. Or, l'équilibre financier de l'IRCANTEC serait gravement menacé par le départ des postiers. Les élus, pleins de sollicitude pour la retraite des postiers, sont donc montés au créneau. Leur « émotion », conjuguée à notre action, a permis le vote d'un amendement qui maintient à l'IRCANTEC les salariés en fonction. C'est une victoire pour FO COM. Nous ne

LA BRANCHE POSTALE

sommes pourtant pas totalement satisfaits : les personnes recrutées à partir du 1^{er} janvier 2010, elles, seront affiliées à l'AGIRC-ARRCO. Il est inadmissible de créer une discrimination au sein d'une même catégorie de personnel, sous le prétexte que certains auront eu la malchance d'être recrutés après les autres. C'est moralement douteux et juridiquement contestable. Aussi FO COM a-t-elle exigé que le surcoût de la cotisation des salariés recrutés à partir de janvier 2011 soit intégralement compensé par La Poste.

La deuxième a pris la forme d'un amendement surprise prévoyant l'instauration d'un régime collectif obligatoire de protection sociale complémentaire pour les fonctionnaires. La CFDT a présenté cette innovation comme un magnifique cadeau. FO COM a dégrisé les naïfs en démontrant que ce cadeau était empoisonné, qu'il s'agissait d'une fausse bonne idée. Évidemment, qui ne serait pas heureux d'apprendre que ses cotisations baisseront de 40 % à 50 % ? Sauf que les fonctionnaires de La Poste ont en moyenne une cinquantaine d'années. Arrivés à la retraite, ils n'auront plus droit au « contrat de groupe » et devront, pour leur complémentaire, solliciter un organisme assureur : ils devront repartir à zéro, au prix fort ; jusqu'à 50 % de majoration, soit 500 Euros par an ! Vu l'espérance de vie en retraite, les gains engrangés durant la période d'activité seront rapidement avalés... C'est un marché de dupe. Aujourd'hui, pour ceux qui le souhaitent, la MG évite cette déconvenue en assurant une solidarité entre les générations. Avec le nouveau système, s'il n'est pas corrigé, non seulement les retraités seront lourdement sanctionnés, mais la MG construite par les postiers au nom de la solidarité, sera gravement déstabilisée. Beau succès social en vérité ! D'autant que les actuels retraités (158 000) seraient ainsi victimes de ce système démagogique et injuste. Que les cotisations des actifs soient « subventionnées » par l'entreprise, tant mieux. À condition que les retraités ne soient pas des victimes collatérales.

Au moment où nous écrivons ces lignes, une prise de conscience salutaire semble saisir ceux qui se sont engagés à la légère dans cette fausse bonne idée. FO COM se battra jusqu'au bout afin que tous les fonctionnaires, actifs ou retraités, puissent bénéficier, sans discrimination, des meilleures conditions financières pour leur complémentaire santé.

Après 18 mois d'un combat incessant contre la privatisation, il serait hasardeux d'en tirer un bilan définitif. Certes les apparences sont contre nous : la loi sera promulguée, mais pas avant mars 2010. Le combat de retardement n'a pas été inutile. Il nous a permis de gagner la bataille de l'opinion, ce qui comptera pour la suite. Il a semé le doute auprès de ceux qu'on réduit au rôle de faire-valoir du projet estampillé comme étant celui du président de La Poste. Tel le docteur Frankenstein devant sa créature, parlementaires et investisseurs possibles s'inquiètent ouvertement de la solidité des arguments invoqués et de l'absence de plan stratégique pour l'avenir de La Poste. Trompés par une rhétorique enjôleuse, ils s'apercevront rapidement que La Poste des campagnes de pub est un village Potemkine, une façade rutilante qui cache un terrain vague, vague d'idées et de projets. Le personnel lui, se rendra rapidement compte que derrière la « confiance » décrétée se cache la punition de la rigueur sociale. C'est donc une triple tâche qui s'impose à nous. D'abord limiter les dégâts pour les postiers. Ensuite frapper à la tête la source de tous ces maux : la directive européenne. Enfin, engager le combat pour l'abrogation de la loi, autrement dit « sa révision », au sens juridique du terme. C'est le procès de la privatisation qui devra s'ouvrir, pour déboucher sur un texte refondateur pour le service public postal. Tel est notre horizon. Le vrai bilan, il appartiendra un jour aux historiens de le tirer. Comme le disait le philosophe : « *L'Histoire est le tribunal du monde* »...

Le dialogue social : surdité et révisionnisme

La politique contractuelle a toujours été, pour FO, l'outil principal de son réformisme. C'est pour remédier à la piètre qualité du dialogue social que nous avons négocié et signé l'accord du 21 juin 2004. FO COM avait fortement contribué à la création du droit d'alerte et du droit d'opposition ; l'instrument de contrôle et de vigilance, l'autre de prise de responsabilité syndicale. N'oublions pas que les points clés du texte reçurent une validation juridique dans l'article 8 de la loi du 21 mai 2005. Dès cette époque, cependant, nous savions qu'un bon texte ne génère pas nécessairement de bonnes pratiques, surtout dans une entreprise sans unité de commandement où les métiers et échelons déconcentrés se croient autonomes. Ce qui, selon les cas, irrite ou arrange le siège... Certes, il y a eu de bons accords, tels ceux dit de Vaugirard, avec des déclinaisons correctes. Mais combien de déconvenues, de blocages, de déviations ? Au vu d'un premier bilan, en 2006, nous écrivions : « *Après plusieurs mois de pratique, nous constatons que les responsables opérationnels de La Poste sont loin d'avoir intégré la nouvelle culture du dialogue social [...] la déconcentration du dialogue social a eu des effets pervers : accords fourre-tout, rupture d'égalité, interprétations abusives des dispositifs de l'accord-cadre de 2004* ».

Si La Poste va mal, ce n'est pas simplement à cause de la crise économique ; pas seulement en raison de choix stratégiques et organisationnels discutables. Elle va mal, aussi, parce que le dialogue social

LA BRANCHE POSTALE

ne cesse de se dégrader, sur le fond comme sur la forme : manque de loyauté dans la négociation, application à géométrie variable des accords professionnels. Les accords nationaux que nous jugeons mauvais, nous ne les signons pas. Nous les faisons tomber comme pour l'accord CQC, ou nous en empêchons la signature, comme à l'Enseigne. Ceci n'empêche pas qu'un bon accord puisse être perverti sur le terrain, ou bien ne soit pas appliqué... Le manque d'autorité – feint ou réel – du siège nous conduit alors à saisir le juge, ce qui ne devrait pas devenir la voie normale d'exercice du dialogue social... Prenons l'exemple de la remise en cause arbitraire de l'accord national du 17 février 1999 portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. Accord transposé dans une instruction de La Poste le 12 avril 1999, acquérant ainsi une valeur réglementaire. Texte conforté une troisième fois, au niveau législatif, par l'article 202 de la loi du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale. Malgré ce triple enracinement juridique, de simples responsables territoriaux ont déclaré caducs des accords conventionnels, sans prendre la précaution de les dénoncer comme il se doit. Il a fallu un jugement du TGI d'Evry pour remettre les pendules à l'heure et rappeler, qu'à défaut de dénonciation, « **l'accord du 17 février 1999 est toujours en vigueur** ». La Poste semble pourtant ne pas craindre la jurisprudence de ce cas d'espèce... Malgré ce pourrissement orchestré, la Fédération assume sa responsabilité et ne perd pas de vue les intérêts du personnel. Ceux qui allèguent que nous désertons le champ du contrat tordent la réalité. Ainsi, sur 14 accords nationaux soumis à signature en 2008, FO en a paraphé 9. Si nous rejetons certains textes sur le fond, nous le faisons aussi sur la forme, ou plutôt eu égard au comportement de nos interlocuteurs. Les chantages exercés à propos de l'accord CQC et de l'accord salarial 2009 nous restent en mémoire.

Si les responsables de La Poste font preuve de surdité dans le dialogue social, ils se montrent aussi des adeptes du révisionnisme. Pour des raisons différentes des nôtres, la configuration actuelle du dialogue social ne leur convient plus. Invoquant la loi du 20 mai 2008 et les accords de Bercy, ils veulent jeter aux oubliettes l'accord-cadre de 2004. Seul M. Bailly ne semble pas au courant. En octobre 2009, auditionné par la Commission des affaires économiques du Sénat, il déclarait sans sourciller : « **Les instances représentatives du personnel, telles qu'elles résultent de la loi de 2005, donnent satisfaction et aucune évolution n'est envisagée pour l'instant en ce qui les concerne** » (Rapport Hérisson P. 128). Pendant ce temps, la DRH présentait son projet de refonte du dialogue social à La Poste... Il est vrai qu'un signe avant-coureur nous avait été donné, sans concertation, dans la foulée de la loi du 20 mai 2008 : ignorant superbement l'accord-cadre de 2004, La Poste modifiait en décembre le curseur de la validation des accords : la barre des 30 % nous était imposée, alors même que les accords de Bercy préconisaient les 20 %... Pratiquant le juridisme amphibie, la DRH fait son marché, selon ses humeurs, dans le droit public ou le code du travail...

Puis vint, alors que le changement de statut n'était pas encore voté, la présentation officielle de la « réforme » du dialogue social à la sauce postale. À la loi Fonction publique – qui ne sera pas votée avant 6 mois ! – on emprunte le comité technique, circonscription électorale qui correspondrait au NOD. Sur la loi du 20 août, on prélève le principe d'une barre de représentativité dans le NOD à 1 siège, soit 10 % des votants... Toujours à la loi scélérate, on emprunte le couple représentativité - négociation au niveau de l'établissement. Ce que nous avons cantonné à des expériences en 2004 sera désormais généralisé. Le niveau territorial, que nous avons arraché au législateur en 2005, est remplacé par l'échelon local. Pour complaire à la CFDT, La Poste prévoyait même la création d'une sorte d'ébauche du délégué du personnel : le délégué d'établissement. Officiellement sans pouvoir, mais élu avec la mission d'être l'interlocuteur naturel des agents auprès du chef d'établissement, il serait censé « **veiller au respect des règles sociales individuelles et collectives au niveau de l'établissement** ». On nous dit qu'il est sans pouvoir... sauf qu'il pourra être mandaté... Imaginons tout de même la scène : une séance de négociation, avec des représentants syndicaux représentatifs et pas forcément élus, extérieurs à l'établissement, qui discutent avec cet ersatz qui, lui, est légitimé par une élection sur son nom. Quelles contorsions pour complaire à la CFDT ! Ce n'est pas tout, notre coucou est un cumulard : « **Il est aussi un relais en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail** ». Pourquoi ne pas lui confier, en plus, les clefs de l'établissement ? Mais justement, un établissement ça commence à combien ? À partir de 100 agents ! Ce chiffre, d'où sort-il ? Quant aux CHSCT, on profite de l'occasion pour les rétrécir de 1 368 à 163... 90 %. Le droit, rappelé dans le rapport sénatorial sur le changement de statut, précise pourtant que le seuil d'implantation correspond à une entité de 50 personnes... Patchwork, mixture... beaucoup de mots viennent à l'esprit. La Poste aurait sans doute voulu consacrer ce bricolage par un accord. Pour notre part, et sous bénéfice d'inventaire du contenu, nous considérons que le droit social en usage à La Poste, même s'il est hybride, doit être fixé dans ses règles essentielles par le législateur. La direction de La Poste ne doit pas jouer sur deux tableaux pour construire son propre droit social et sa jurisprudence. FO COM a d'ailleurs, en temps voulu, rappelé au législateur qu'il lui revenait, comme en 2005, de garder la main sur le sujet. Un amendement, inconnu du débat sénatorial, est arrivé sur le bureau de l'Assemblée nationale. Il consacre l'essentiel du schéma de la DRH, hormis les délégués d'établissement. Quant aux CHSCT, c'est le silence radio. Il reste une bizarrerie : l'amendement parle de CTP, alors que ceux-ci seront supprimés par la loi Fonction publique. Sans doute était-il délicat de mentionner des CT qui n'existent pas encore. Nous venons d'apprendre que l'amendement a été rejeté !

LA BRANCHE POSTALE

Il reste que le cadre juridique, aussi clair soit-il, ne résume pas le dialogue social à lui seul. La conviction, la bonne volonté des protagonistes doivent, surtout, être de mise. C'est pourquoi, dans sa déclaration préalable du 12 novembre 2009, la Fédération a revendiqué : des engagements à tous les niveaux, par une déclinaison des conditions de fonctionnement du dialogue social ; des accords clairs, précis, sans possibilité d'interprétation ; des commissions de signataires pour rejeter tout problème d'interprétation. En effet nous trouvons un contre-exemple avec le guide à l'usage des managers en matière de droit syndical, découvert par hasard, et qui vise à piéger les signataires. Une commission de suivi dotée de pouvoirs élargis en cas de désaccord. Et puis, bien entendu, des moyens facilitant le fonctionnement du système : respect du détachement, des délais de route, du remboursement des frais. Il serait déplorable que, de plus en plus, le juge devienne un acteur clé des relations sociales d'une grande entreprise publique. Si le dialogue social est une méthode, c'est aussi une manière d'être.

Convention collective du secteur postal : au rythme de l'escargot

Depuis le dernier Congrès fédéral, le secteur des activités postales a vu se mettre en place une instance de négociation chargée de discuter de la convention collective prévue par l'article 26 de la loi n° 2005-516 du 20 mai 2005, relative à la régulation des activités postales, applicable aux salariés de La Poste et à ceux des entreprises autorisées par l'ARCEP à faire de la distribution adressée.

Cette instance de négociation, composée des organisations syndicales représentatives dans la branche et du syndicat des opérateurs postaux (SOP) – organisation patronale regroupant La Poste et les entreprises concurrentes – a commencé à travailler au printemps 2007 sur la définition du champ d'application de la future convention collective. Si chacun, au moins du côté syndical, s'accorde sur la nécessité de lutter contre le dumping social et de mettre en place une couverture conventionnelle de haut niveau pour les salariés, les discussions ont néanmoins été rapidement interrompues à cause de l'organisation patronale. Ses différentes composantes présentent des intérêts et des objectifs pour le moins divergents. Dès lors, ils ne sont pas parvenus à se mettre d'accord sur un socle commun.

Pour ne pas rester sur une situation de blocage dommageable aux salariés, les organisations syndicales ont accepté de travailler sur des sujets moins conflictuels sans perdre de vue que la détermination du champ d'application était un préalable indispensable à la poursuite des négociations. C'est ainsi que les accords « égalité professionnelle », « insertion des travailleurs handicapés » et « dialogue social » ont été négociés puis signés par FO, la CFDT, la CFTC et la CGC, en juillet 2008 pour les deux premiers et juillet 2009 pour le troisième. Concernant le champ d'application dont les discussions continuaient en parallèle, plusieurs réunions de la commission mixte paritaire ont été nécessaires pour finalement déboucher sur un projet de texte entériné par FO, SUD, CFDT, et CGC dans un relevé de discussions en date du 25 septembre 2009. Dans ce document, les parties conviennent majoritairement de leur volonté de mettre en place une protection la plus large possible pour les salariés du secteur, mais surtout s'accordent sur le fait que le champ tel que défini ne constitue qu'une première étape et pourra être révisé d'ici la fin des négociations, notamment dans l'optique d'un élargissement de la définition des activités postales, point considéré comme crucial par FO. Si ce relevé de discussions peut être regardé comme une avancée, il n'est pas pour autant un aboutissement, le caractère atypique du champ d'application nécessitant une sécurisation via un vecteur législatif. En outre, la négociation est loin d'être terminée : les sujets de fond tels que le contrat de travail, les classifications, la rémunération... restent à discuter.

Il aura fallu, et il faudra encore, beaucoup de persévérance et de ténacité pour avancer face à une organisation patronale qui répond aux demandes des organisations syndicales davantage par une fin de non-recevoir que par une attitude d'écoute et d'échange. Pour ce qui concerne FO, il va sans dire que l'objectif reste la lutte contre le dumping social et la mise en œuvre d'une couverture conventionnelle de haut niveau pour tous les salariés du secteur des activités postales. C'est dans cette optique que nous poursuivrons les discussions avec un syndicat des opérateurs postaux qui semble en proie à des dissensions internes et dont l'attitude à la table des négociations s'apparente parfois plus à de l'obstruction qu'à la volonté d'aboutir. Pour FO COM, les interrogations essentielles sont les suivantes :

- Quelles activités faut-il intégrer au périmètre de la convention : l'envoi de correspondance ou, plus globalement, les envois postaux, le « non-adressé », les colis, l'ensemble des séquences des services postaux (levée, tri, acheminement, distribution) ou seulement la distribution ?
- Quelles entreprises veut-on intégrer dans le champ de la convention : celles titulaires de l'autorisation ARCEP, les sous-traitants, d'autres entreprises non-détentrices de l'autorisation car ne répondant pas aux critères définis par l'article L.3 du code des postes et communications électroniques ?
- Comment gérer l'articulation avec des conventions en vigueur ?
- Pour La Poste, faut-il accepter que l'ensemble des salariés soient concernés ou, au contraire, faut-il défendre l'idée d'une réécriture ou d'une adaptation de la loi qui limiterait le périmètre de la convention aux seuls salariés dont le métier relève du courrier ?

LA BRANCHE POSTALE

Toutes ces incertitudes ont, semble-t-il, agacé le législateur qui constate que « *l'application de la loi votée il y a plus de quatre ans a été malheureusement ralentie* »... Du coup, un amendement modifiera l'article 26 de la loi postale en ce sens :

- l'ensemble des salariés employés, même partiellement, à la fourniture des services postaux, sont inclus dans le champ de cette convention collective, que leur employeur soit titulaire de l'autorisation ARCEP ou un sous-traitant ;
- pour les employeurs dont l'activité postale est minoritaire, la prise en compte d'une partie du contenu de la convention collective dont relève leur activité principale sera possible vis-à-vis des salariés du secteur postal.

Il est ajouté que « *dans tous les cas, pour l'ensemble des salariés travaillant dans le domaine postal, le noyau dur de la convention collective du secteur postal, relatif à la rémunération et aux règles d'évolution de carrière, s'imposera aux employeurs* ». Cette orientation contribuerait à limiter les risques de dumping social. Toutefois, il faut espérer que le ministère du travail s'est assuré que le caractère dérogoratoire de ce texte n'ouvrira pas, de façon indirecte, une brèche dans la législation sur les conventions collectives. La question restera pour l'instant théorique. Le 17 décembre, l'amendement n'a pas été débattu devant l'Assemblée...

Élections professionnelles : une déception

Inutile de le nier : les élections aux CAP-CCP du 23 octobre 2007 ont été une déconvenue. Alors qu'en 2004 nous progressions de 0,6 %, trois ans plus tard nous reculons de 1,3 %.

Notre représentativité passe de 18,1 % à 16,8 %. Si ce recul n'est pas un séisme, on aurait tort de le prendre à la légère. D'abord c'est une grande déception pour toutes celles et ceux qui ont travaillé dur pendant trois ans et mis les bouchées doubles durant la campagne. Et très souvent recueilli les fruits de leur pugnacité. Ensuite, ce décrochage doit aussi être restitué dans une période qui, au plan national, n'a pas souri à FO. Dans la Fonction publique territoriale et aux finances, le repli est de 2 % ; de 1,5 % à EDF et à GDF. On s'aperçoit que le reflux intervient dans les administrations en fortes restructurations ou dans les services publics transformés en société anonyme. Au plan national, la plus mauvaise surprise est venue du scrutin prud'homal : FO cède 2,3 %, en dépit d'une campagne bien menée. Le fait que la CFDT lâche 3 % ne nous console pas. Aujourd'hui, la représentativité de FO dans la Fonction publique se situe à 16,3 %. Dans le privé elle est de 12,7 %, en moyenne, avec une stabilité qui ne se dément pas depuis des décennies.

Un premier constat se dégage au vu des résultats globaux à La Poste. Les seuls syndicats qui progressent le font à l'arraché, dans une fourchette inférieure à 1 %. En revanche les deux organisations qui baissent (FO, CGT) sont, par tradition, les mieux implantées chez les fonctionnaires. Or, le basculement démographique est en route. Chaque année, 10 000 fonctionnaires partent à la retraite. Cette tendance va s'accélérer et, à partir de 2012, à La Poste, nos collègues salariés seront majoritaires. C'est une réalité. Nous considérons que cette mutation est aussi une chance : dans les filiales comme dans beaucoup de services, nous obtenons de bons résultats chez les salariés. La population salariée est plus jeune. Sa relation au travail est différente de celle des générations précédentes. Le pragmatisme de FO, syndicat de la feuille de paye et des conditions de travail, est approprié à leurs attentes. Il est temps d'ouvrir davantage la porte aux salariés dans nos rangs militants, notamment aux femmes.

L'analyse de nos résultats électoraux, métier par métier, a été faite au CFN d'Angers. La voie du redressement doit se faire selon la trilogie rétablir-conquérir-maintenir. Peu importe l'ordre, toutes ces phases doivent être concomitantes. Rétablir la situation là où nous n'aurions jamais dû céder aussi largement du terrain ; maintenir là où l'effort serait disproportionné par rapport au gain escompté ; conquérir au sein des services en progression démographique. S'il est indispensable de se rétablir à l'Enseigne et dans les centres financiers, nous devons prioritairement aller à la conquête des PIC et des CDIS où se trouvent les grandes masses de postiers, jeunes et salariés. La formation syndicale doit privilégier la connaissance du code du travail. Faisons en sorte que les élections au Conseil d'administration de 2010 soient le tremplin de ce nouvel élan.

Égalité professionnelle : un combat toujours d'actualité

En matière d'égalité professionnelle, La Poste affiche, depuis quelques années, une volonté d'améliorer la situation des femmes dans l'entreprise. Forte de ce constat, la Fédération FO COM a fait le choix de s'inscrire pleinement dans les discussions, négociations et réunions qui ont lieu sur le sujet.

L'état des lieux

- Au « Corporate »

L'accord « Égalité professionnelle » a été signé le 4 avril 2005 par FO et l'ensemble des

LA BRANCHE POSTALE

organisations syndicales excepté SUD. Les principes qui ont prévalu à notre engagement dans ce dossier reposaient sur la volonté de FO de voir appliquer des mesures concrètes (et non de s'en tenir à un rappel de grands principes, aussi nécessaire soit-il), de promouvoir l'égalité dans l'intérêt des personnels des deux sexes et de contribuer à l'évolution des mentalités et des comportements. Une déclinaison de cet accord était prévue au niveau des métiers dans un délai de 6 mois après sa signature. De ce point de vue, le constat est négatif, les accords métiers étant intervenus plus de trois ans après. Nous n'avons pas manqué de dénoncer cette situation dans les différentes commissions de suivi.

D'une durée initiale de trois ans, l'accord égalité aurait déjà dû être renouvelé. Toutefois, compte tenu de l'important retard pris dans sa déclinaison métier et donc du manque de recul sur son application effective et ses résultats dans les services, son renouvellement a été repoussé à la demande des organisations syndicales. Il devrait intervenir dans les tout prochains mois.

Parallèlement à cet accord, La Poste a engagé une procédure de labellisation qui a abouti à l'obtention du « Label Égalité » en décembre 2006 pour une période de 3 ans et à sa confirmation 18 mois plus tard dans le cadre d'un bilan intermédiaire. La demande de renouvellement est en cours.

■ À l'Enseigne

La déclinaison de l'accord Corporate au niveau de l'Enseigne a été concrétisée par un accord métier le 21 mai 2008 entériné par quatre organisations syndicales (FO, CFDT, CFTC, CGC). Cet accord prévoyait des dispositions concrètes et des objectifs précis en matière de promotion et rémunération, d'articulation vie professionnelle/vie personnelle, notamment par une recherche de compatibilité entre les impératifs de la ligne bancaire et les souhaits de temps partiel des personnels. Comme au Corporate, l'Enseigne a demandé et obtenu le « Label Égalité » en octobre 2008.

En outre, un observatoire de l'égalité professionnelle, prévu dans l'accord, a été installé le 29 juin 2009. Il devait travailler sur deux thématiques : la définition d'indicateurs pour un tableau de bord et l'évolution de carrière des femmes. Toutefois il y a loin de la volonté aux actes ; aucune réunion de travail n'a pour le moment été organisée par La Poste.

■ Au Courrier

Deuxième métier à avoir décliné l'accord Corporate, le Courrier a signé le 9 juillet 2008 un accord égalité professionnelle avec FO, CFDT, CFTC et CGC. Nous avons considéré que ce texte constituait un accord de progrès porteur de mesures nouvelles en matière de recrutement, de prise en compte des contraintes familiales dans les modes d'organisation et de management, d'amélioration des conditions de travail ou d'égalité salariale, notamment concernant l'attribution des parts variables, commissionnements commerciaux ou augmentations individuelles. Malheureusement, nous ne disposons d'aucun état des lieux sur la mise en œuvre de ces mesures sur le terrain. La commission de suivi de l'accord n'a jamais été réunie depuis la signature. De même, l'observatoire de la mixité, prévu dans l'accord, n'a pas encore été installé... Enfin la direction du Courrier s'est engagée en février 2009 dans une démarche de labellisation qui n'a, à ce jour, pas abouti.

■ Au Colis

FO COM a pris la décision de ne pas participer aux négociations sur l'égalité professionnelle à ColiPoste et donc de ne pas signer l'accord qui en a découlé, en raison d'un climat social délétère et de l'impossibilité de dialoguer dans des conditions normales avec la direction. Un accord a cependant été signé en janvier 2009 par CFDT, CGT, CFTC et CGC.

De même dans un souci de cohérence, nous n'avons pas participé à la réunion qui s'est tenue en septembre, relative à la candidature de ColiPoste à l'obtention du Label Égalité.

En conclusion

La question de l'égalité professionnelle à La Poste ne constitue pas un problème majeur dans le sens où, globalement, l'équilibre entre les femmes et les hommes existe. Néanmoins, on ne saurait se satisfaire de ce constat. Un examen plus fin des indicateurs met en évidence des disparités réelles au sein des métiers, notamment pour les déroulements de carrière des femmes, leur accès aux postes à responsabilité ou l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle. Si les accords signés, tant au niveau Corporate que dans les métiers, traduisent la volonté des responsables de La Poste d'avancer sur le sujet, dans les faits, on constate que les choses évoluent peu ou lentement :

- les managers de proximité ne s'approprient pas le sujet ;
- l'égalité professionnelle n'est pas reconnue comme sujet transverse influençant d'autres thèmes de négociation (formation, promotion...);
- le respect des accords ne coule pas de source (pour preuve les commissions de suivi non tenues ou les observatoires « fantômes »).

Concernant le « Label Égalité », selon FO COM, son obtention ne doit pas être une fin en soi pour La Poste ou se réduire à un « passeport de bonne conduite », bon pour l'image que véhicule l'entreprise à l'extérieur. Il doit au contraire être une feuille de route pour l'avenir et l'avancée des questions liées à l'égalité professionnelle.

LA BRANCHE POSTALE

Au final, l'égalité professionnelle considérée comme un sujet plutôt consensuel n'est pas pour autant un sujet mineur. Les améliorations que l'on peut obtenir au travers des négociations, notamment celles concernant la prise en compte de la parentalité, l'articulation des temps de vie ou l'amélioration des organisations et des conditions de travail profitent à tous, hommes et femmes. C'est pourquoi, nous devons garder à l'esprit que le combat pour l'égalité professionnelle reste un combat d'actualité.

La disette salariale

Le gouffre qui s'élargit depuis 30 ans, au plan national, entre salaires et profits doit forcément, à des degrés divers, se retrouver dans les entreprises. Même celles qui sont encore publiques ou en passe de ne plus l'être. S'agissant du traitement des fonctionnaires, la situation est limpide. De 2000 à 2008, le point d'indice a décroché de 8 % par rapport au coût de la vie. évidemment, il y a le complément Poste... Mais on connaît son évolution, erratique, surtout en période de crise. Par ailleurs, depuis février 2007, la loi autorise expressément le président de La Poste à « lisser » les primes en cas d'augmentation du point d'indice. Cette modulation, vouée à devenir un outil « baissier », est confirmée par l'article 7 du projet de loi de privatisation...

Les salariés, pour leur part, sont traités à l'huile de foie de morue. Leur rémunération nette est inférieure de 424 Euros, en moyenne générale, par rapport à leurs collègues fonctionnaires. FO COM revendique toujours l'application du principe : à travail égal, salaire égal. Certaines décisions du juge allant dans ce sens prouvent que la pression s'accroît à La Poste. Cependant, le pouvoir d'achat des salariés reste naturellement suspendu aux « rounds » des négociations salariales. Dans un esprit responsable nous avons veillé, au minimum, à ce que le pouvoir d'achat soit maintenu. Sauf que, depuis des années, La Poste utilise des artifices comptables lesquels, additionnés, ne se concrétisent pas, tant s'en faut, sur la feuille de paye.

Mais il y a plus grave. La négociation salariale de 2009 a été l'occasion de franchir un mauvais seuil. On a vu apparaître l'arme du chantage à la signature et celle de l'intoxication du personnel. Que s'est-il passé ? Sur la « ligne de départ » FO COM rappelait qu'au vu du bénéfice 2008 de La Poste, une augmentation de 2,2 % sur un an était sa revendication de base. Refusant la référence légale d'un an, La Poste a imposé une période de 18 mois afin d'étaler les augmentations. Soit, dans le portemonnaie des salariés, 1,3 % sur l'année ! Avec l'inflation, même faible, il ne restait plus grand-chose. Par ailleurs La Poste refusait de discuter du principe « à travail égal, salaire égal » et écartait l'octroi d'une prime spécifique de 150 Euros. Nos revendications étaient raisonnables, compte tenu du contexte économique. La réponse fut le subterfuge des 18 mois. Devant le blocage majoritaire des syndicats – seule la CFDT se montrait « compréhensive » – le ton a changé. Contrairement aux règles de loyauté et de transparence censées primer dans le dialogue social, la partie patronale a exercé un chantage à la signature : soit vous entérinez les 2 % en 18 mois, soit nous prenons une mesure unilatérale de 0,8 % au lieu de 1,3 % pour 2009. Ce qui signifie que La Poste allait en deçà de ce qu'elle proposait à la signature et qu'elle trouvait correct ! Il s'agissait bien d'accuser les syndicats de légèreté et de les accuser, devant le personnel, d'être responsables de cette punition ! Ce qu'elle fit par écrit – et la CFDT avec – selon le même schéma dénonciateur que celui utilisé pour l'accord CQC. Volontairement, La Poste faisait perdre de 14 Euros mensuels pour les ACC I.2 à 22 Euros pour les cadres ! Nous ne pouvions accepter cette provocation : SUD, CFTC, CGC, CGT ont fait de même. Seule la CFDT s'est déclarée prête à signer l'accord et a fait porter l'échec de la négociation sur les syndicats et non sur l'entreprise...

La Poste a ouvertement enterré la négociation. En ne ménageant aucune marge de manœuvre sérieuse, elle a surtout voulu faire des économies. Drôle de méthode : la négociation, ce n'est pas proposer peu, pour à la fin, donner encore moins. Avec ce système, aucun progrès social ne serait possible. Nous l'avons expliqué aux salariés qui auraient préféré 1,3 % à 0,8 %... Ils ont compris que c'est le principe même des négociations sur le long terme que nous avons préservé. La quasi-unanimité syndicale contre cette mascarade se passait aussi de commentaires. Ils ont aussi compris notre combat pour défendre leur maintien dans le régime IRCANTEC...

Peu de temps après, nous apprenions que les patrons de La Poste, sans doute dans le cadre du plan de rigueur, achetaient des BMW. Nous constatons aussi que, en 6 ans, les salaires les plus élevés ont été « revalorisés » de 80 %... Et les 69 % d'agents dont les salaires nets s'échelonnent de 1 200 à 1 800 Euros ? Contrainte de discuter sur un an, La Poste a ouvert la négociation salariale 2010 le 12 novembre 2009. Jugeant le dossier de présentation à la fois incomplet et compliqué, FO COM a rappelé ses revendications : à travail égal, salaire égal ; la revalorisation du complément poste ; la refonte de la grille des salariés ; un salaire minimal de 1 500 Euros ; l'attribution du complément pour charge de famille dès le premier enfant ; la communication à chaque cadre supérieur des fourchettes de rémunération ; une prime exceptionnelle de 300 Euros. Alors que La Poste prétendait imposer soit 0,8 % – comme en 2009 ! – soit 0,5 % en absence d'accord, elle a fini par céder du

LA BRANCHE POSTALE

terrain. Grâce à notre détermination, l'augmentation générale sera de 1,6 % sur un an, ce qui préserve le pouvoir d'achat. Par ailleurs, les différentes augmentations (salaire et complément Poste) permettront au salaire de base du niveau I.2 d'atteindre, pour la première fois, 1 500 Euros bruts au 1^{er} janvier 2011 (complément Poste compris). Alors que la crise économique pénalise de plus en plus les salariés, il aurait été irresponsable de les laisser avec 0,5 % d'augmentation sur l'année. C'est pourquoi FO COM a signé cet accord sur la sauvegarde du pouvoir d'achat.

Courrier Colis

Ce rapport n'a pas pour objectif de détailler in extenso les quatre dernières années mais d'aller à l'essentiel, d'inviter à la réflexion et de développer un axe de revendications.

Le Courrier fait sa crise

Depuis plus d'un an, la crise est un mauvais prétexte : *« Il faut sauver le chiffre d'affaires, accroître le rendement, seule la privatisation sauvera La Poste et lui permettra de développer de nouveaux services »*. Pour satisfaire ces orientations économiques, les dirigeants de La Poste ont mis en œuvre un plan de rigueur drastique sur les activités et les emplois.

CQC, facteur d'avenir, UGRH, filière commerciale, projet structure, administration des ventes, activités du courrier international, direction comptable du Courrier, filière technique, service conseil contrôle client... autant de réformes qui détruisent l'emploi, les conditions de travail et les compétences au seul motif d'optimiser les coûts de production et de fonctionnement, de rendre La Poste plus compétitive sur le marché européen. 4 000 à 5 000 agents du courrier, femmes ou hommes, cadres et non-cadres, ne savent plus où ils se trouvent : tantôt sur une chaise, sur un strapontin ou en mission, on ne sait pour quoi faire. S'interroger, à 40 ou 50 ans, chaque jour, pour savoir si son poste de travail existera encore demain, constitue les prémices de la souffrance au travail. La Poste, et le Courrier en particulier, sont en train d'engager, consciemment ou inconsciemment, un processus dangereux vis-à-vis des personnels. Nous le refusons et combattons l'instauration d'une gestion du personnel de type France Télécom. Pour Force Ouvrière, la direction du Courrier doit cesser de pratiquer la gestion des ressources humaines et mettre en œuvre une gestion humaine de ses ressources.

Le trafic baisse (-5 % cette année selon La Poste) et baissera encore mais de combien réellement ? - 30 % en 2015, nous prédisent les dirigeants de La Poste. Si ce sont les mêmes qui ont réfléchi à CQC et à l'implantation démesurée des PIC, entre 2004 et 2006 (45 annoncées), qui nous promettent actuellement l'hécatombe du trafic dans 5 ans, il est permis de s'interroger ! Car ces mêmes Cassandra n'ont pas vu et su anticiper l'impact du développement de l'internet et l'éclatement du courrier au plan européen.

Qui peut prédire ce qui se passera en 2015 ? Une chose est sûre, nous poursuivrons notre combat pour défendre les conditions de travail, s'opposer aux suppressions d'emplois et obtenir la reconnaissance de la pénibilité des métiers et de la souffrance au travail. C'est un enjeu social et humain, un axe revendicatif que nous devons porter pour améliorer la vie des postières et des postiers du Courrier.

■ Facteur d'avenir : facteur de risques

Partie intégrante de CQC, censée faire entrer la distribution dans l'ère industrielle, cette nouvelle organisation décidée par la direction du Courrier en 2007 (CDSP du 28 février 2007), basée sur la notion de travail en équipe, n'a cessé d'évoluer. La sécabilité, que les concepteurs promettaient « exceptionnelle » et seulement les lundis ou mardis, voire lors d'absences vraiment inopinées, est devenue une logique de gestion et un mode d'organisation structurelle. Les « lundis bleus » ont fait leur apparition cet été. Pour La Poste c'était « blue », pour le facteur c'était plutôt « red » : la double tournée, même en période de crise, impose des contraintes kilométriques et physiques qui pèsent sur la santé.

64 000 facteurs sur les quelque 100 000 et près de 54 000 tournées sont passés en organisation « FA ». Aujourd'hui, la sécabilité c'est 1 jour sur 2, 23 semaines sécables par an et la crise n'est pas le seul prétexte à cette évolution destructrice des conditions de vie et de travail.

La Commission professionnelle s'est prononcée contre cette organisation en 2007. Nous regrettons que notre appel du 29 avril dernier visant à préparer une mobilisation contre la variabilisation et la sécabilité n'ait pu aboutir à une véritable action intersyndicale en juin dernier. Si la mobilisation nationale n'a pas eu le succès escompté dès fin 2006 et après, nous reconnaissons avec satisfaction le succès des conflits locaux qui ont vu le jour dans toute la France.

À plusieurs reprises, nous sommes intervenus sur différents conflits pour réclamer la suspension de cette réforme et une nouvelle discussion sur l'organisation de la distribution qui replace les hommes au cœur du processus, abaisse les normes de calcul de la tournée et prenne en compte le rôle social du facteur.

LA BRANCHE POSTALE

Nul besoin selon nous d'organisation stressante, de flexibilité des horaires, d'un flicage suivi des absences ou d'une prime au mérite pour demander aux agents un effort en matière de service et de qualité de distribution. Il suffirait que La Poste :

- considère son personnel et reconnaisse son professionnalisme comme il se doit, en offrant une autre logique salariale, traduise en temps la pénibilité du métier ;
- définisse une limite en volume et en poids de la charge PNA ;
- comptabilise la pause repas comme du temps de travail pour celles et ceux qui terminent après 13 h 45 ;
- mette en place une organisation de travail respectueuse de la santé...

À ce jour, la seule réponse des directeurs est trop souvent l'absence, l'ignorance ou le mépris. Quant à la prime d'équipe, c'est la carotte et le bâton ! Au regard des critères imposés (jours de sécularité, niveau d'absentéisme) et des contraintes subies, notre exigence est l'attribution sans condition de l'intégralité de la prime (450 Euros) à tous les agents de la distribution.

En matière d'horaires, il n'appartient pas aux agents de justifier leur temps de travail. C'est à La Poste de prouver que la charge de travail journalière peut s'effectuer dans le temps imparti. La seule solution ne serait-elle pas de mettre des pointeuses à la distribution ?

■ Développement professionnel des facteurs en demi-teinte

Volet social du premier point évoqué, 37 000 promotions sont prévues fin 2010. Plus de 27 000 promotions ont été effectuées (55 % en I.3, 26 % en II.1, 16 % en II.2, 3 % en II.3).

Certes, tout n'a pas été finalisé. Nous n'avons pas abouti sur deux chantiers : celui des normes et cadences dont le sujet est toujours brûlant et celui concernant le temps d'habillage. Sur le premier, nous avons été bien les seuls à agir pour ouvrir la concertation. Nous n'avons pas réussi à faire entendre nos revendications et mobiliser les facteurs, c'est vrai ! Mais nous constatons également qu'aucun autre syndicat, signataire ou non, n'y est parvenu. Sur le second dossier, nous aurions pu négocier et obtenir une indemnité. Nous revendiquons 120 Euros/an, sachant pertinemment qu'une compensation en temps (2 ou 3 minutes par jour) serait, au fil des réorganisations, vite récupérée. Malheureusement, une jurisprudence a reconsidéré les conditions de compensation, en introduisant la notion d'habillage et de déshabillage au sein de l'entreprise. Nous devons encore affiner nos revendications et maintenir la pression.

Fallait-il signer le volet social de l'accord ? Il y a encore quelques années, le métier de facteur était à plus de 85 % en classe I et 75 % de ceux-ci étaient positionnés en I.2. Sans avaliser l'organisation, d'un point de vue purement catégoriel, l'accord sur le développement professionnel a posé les bases de la filière jusqu'au II.3. À terme, le niveau I.2 devrait se réduire à 25 %.

Tout n'est pas parfait et nous devons revendiquer et nous battre encore pour faire évoluer ce pyramidage afin que la classe I accède au niveau II.1.

■ CQC : L'Arlésienne ou changement de CAP

45 PIC prévues, dont 27 ouvertes d'ici fin 2009 : tel était le schéma que définissait le Courrier dès 2004 pour moderniser son réseau de traitement du courrier et passer les CTC à l'ère industrielle. Mais depuis plusieurs mois, ce schéma industriel, bâti par les stratèges du siège et fondé sur l'hypothèse d'une baisse de trafic d'environ 12 % d'ici 2010, du fait de la substitution et du développement d'internet, vogue comme un bateau à la dérive.

À la baisse structurelle est venue s'ajouter la baisse conjoncturelle liée à la crise. Aujourd'hui, La Poste confirme qu'elle « navigue à vue », qu'il faut absorber le choc de la baisse de trafic et adapter son organisation... En décodé, le schéma industriel, annoncé par média interposé, n'est plus certifié actuellement, ni figé. Des évolutions auront lieu. Le seul engagement du courrier : informer les agents au moins dans les deux ans de tout changement par rapport aux annonces effectuées. C'est par communiqués régionaux que les agents sont désormais informés de leur avenir. Ainsi, terminé Pau, en suspens Rumilly ! Quant aux autres centres, Bourges, Angers, Mulhouse, Toulon... une épée de Damoclès est suspendue sur leur tête, au regard de leur configuration et de leur équipement machines.

À l'origine, le courrier raisonnait PIC et ensuite sous-réseau PPDC. Aujourd'hui c'est le contraire, construire le sous-réseau PPDC, mécanisé ou non, et ensuite seulement adapter le déploiement des PIC en fonction des besoins... Certaines PIC auront des vocations nationales, régionales et d'autres mono-départementales. Quant aux PIAC (plateformes industrielles d'appui courrier), créées en 2008, servant de régulateur, leur devenir est étroitement lié à celui des PIC. Au-delà de ce changement de CAP, il devient urgent que le Courrier explique ses orientations au personnel. Il faut aussi qu'il précise ses ambitions car, au bout de la chaîne de production, ce sont les femmes et les hommes actuellement en PIC ou encore en CTC, voire en PPDC, qui feront les frais de ce changement d'orientation, en matière de suppressions d'emplois, d'aggravation des conditions de vie et de travail. Et sur ce dernier point, malgré les promesses de la direction du Courrier, les conditions de travail se sont dégradées avec des horaires incompatibles avec une vie normale : boulangère, 4 h 00 - 11 h 00... Ce sont les pires horaires, c'est du travail de nuit et cela devrait se traduire par une DHT de 30 heures.

Face aux enjeux économiques, ce qui nous intéresse, c'est de concilier vie au travail et vie familiale, c'est de permettre aux bénéficiaires du service actif de partir en retraite dans de meilleures conditions

LA BRANCHE POSTALE

(dispense d'activité type DAFA à partir de 52,5 ans), d'agir pour réduire le temps de travail en prenant en compte les contraintes liées aux horaires, à la pénibilité, intégrer une pause machine... Plus que jamais, le II.1 doit devenir le grade de base en PIC, PPDC et PIAC.

■ **Nouvelles directions à compétence nationale, nouveaux enjeux sociaux !**

L'année 2009 aura été marquée par la création de quatre directions à compétence nationale s'ajoutant à celles existantes : la direction du réseau logistique, qui a récupéré les centres d'entraide méca et non-méca, les centres de télévidéocodage et les PIAC. En réponse à ces nouvelles implantations, nous nous sommes attachés à mettre en place et à organiser le réseau. Cela n'a pas été facile mais notre objectif est bien d'installer un responsable par DCN, de développer le réseau de militants et de coordonner au sein du courrier la stratégie et les revendications.

• **Direction des services clients** : Elle regroupe les six centres d'appels courrier, dénommés plateformes d'appels service consommateurs, et les services clients courrier, dont les missions principales pour les premiers sont : la réponse aux questions des clients en matière de qualité de service (distribution) ; pour les seconds : le traitement des réclamations. Ces services s'inscrivent dans les engagements clients et qui dit relation clientèle, sous-entend bien évidemment nouvelles contraintes et donc nouvelles revendications en matière de lutte contre le stress, de temps de communication et de nombre d'appels, mais aussi de perspectives d'évolution, d'organisation du travail. Ce sont les axes revendicatifs que nous développons.

• **Direction administration des comptes clients** : Elle s'est créée et développée dans le cadre de la réorganisation de l'activité des services « administrations des ventes » en DOTC, dont le rôle était la facturation des clients. La mise en place de cette direction se traduit par la création de plateaux de recouvrement sur le territoire national (St-Brieuc, Bordeaux/Périgueux, St-Quentin-en-Yvelines) et le renforcement de Niort (plateau existant). Au travers de cette restructuration, que nous avons combattue, plus de 200 emplois en DOTC ont été supprimés. L'implantation des plateaux sera effective courant 2010 et concernera 210 agents. Le soutien de la structure à la mise en place conditionnera notre présence et déterminera notre représentativité !

• **Direction Global Mail** : Issue de l'éclatement de la direction des activités internationales (DAIC), DGM regroupe aujourd'hui 300 agents dans le centre de traitement international sur mesure de Gonesse (TIM), dont la spécificité est de répondre aux besoins spéciaux des clients à l'international. TIM reçoit directement le trafic des clients, assume le traitement de bout en bout de la chaîne.

Au-delà de cette réforme, nous demeurons vigilants sur l'avenir de cette direction et des personnels car le risque de filialisation demeure intact. L'activité déployée sur ce centre, depuis sa création, par nos militants est une réussite.

• **Direction nationale télévente** : Créés en 2003, les 8 plateaux de télévente sont désormais regroupés dans une direction nationale rattachée, comme la DSC, à la direction du marketing commercial du courrier (la filière commerciale). Si, au premier abord, l'activité se situe également dans la relation client, l'objectif principal demeure la vente de produits courrier. Là aussi de par son activité, ce métier est synonyme de pénibilité, de pression managériale et de stress. En matière de lutte contre la souffrance au travail, nous devons aller plus loin que la gestion du stress. Nous devons agir sur l'organisation qui a généré ce processus, faire que cette souffrance soit identifiée, pesée et reconnue dans l'organisation et conduite à des résultats concrets pour les télévendeurs (réduction du temps de travail, prise en compte de la pénibilité, suivi médical...).

Nous sommes au début de ces créations et les militantes et militants de ces directions ont un objectif commun : développer la présence syndicale au sein de ces entités et affirmer notre représentativité.

Le Colis : une crise d'identité

Petit frère du courrier, le Colis peut se prendre désormais en charge. La mise en place en 2004 du premier groupe de travail « ColiPoste » a permis de poser la première pierre des revendications pour les ColiPostiers. Elle a marqué aussi le début de la construction syndicale du réseau ColiPoste. La désignation en 2006 de cinq coordonnateurs colis (un par NOD), dont un ayant aussi la responsabilité nationale de l'ensemble, fut un élément déterminant dans la reconnaissance des adhérents du Colis au sein du Courrier Colis et de la Fédération.

Aujourd'hui, le responsable national et son équipe de coordonnateurs sont reconnus par la structure mais aussi par les directeurs de ColiPoste. Là aussi, tout n'a pas toujours été facile mais nous avons compris que la diversité des analyses ne devait pas obérer le futur, que la confiance qui nous réunissait était plus forte que nos différences. La différence, ColiPoste l'a pratiquée vis-à-vis de son personnel. Le changement de tête s'est malheureusement accompagné d'une méthode « musclée » du dialogue social et l'intolérance a remplacé la reconnaissance. Au prétexte de combattre le vol, certaines directions du colis ont mis en pratique la suspicion. Tout agent est devenu un suspect potentiel, des ColiPostières ou ColiPostiers ont fait les frais de cette politique répressive. Nous avons combattu ces injustices et le non-respect des êtres humains. Le dialogue social en a souffert mais ColiPoste porte seule

LA BRANCHE POSTALE

la responsabilité de son management par la terreur. On ne peut demander à Force Ouvrière de signer des accords prétendant faire de l'égalité professionnelle et de la prise en compte du handicap un enjeu social et pratique, en parallèle, une politique anti-sociale.

Plan Livraison, plan PFC : ils visent à introduire plus de flexibilité dans les organisations de travail et les horaires pour produire, comme au courrier, plus, vite et mieux... tout un programme ! Nous n'accepterons pas que, pour satisfaire aux ambitions de ColiPoste (objectif 2012), les personnels subissent encore plus de pénibilité et de stress au travail. Nous exigeons du colis la prise en compte de cette pénibilité dans le temps de travail (réduction de la DHT) et une véritable reconnaissance professionnelle des colipostiers : II.1 en grade de base. Nous rappelons que c'est la direction qui a mis en œuvre « bonus qualité et challenge ». C'est encore elle qui a décidé de conditionner le versement de ces « primes » à des critères de présentisme drastiques, à des objectifs de qualité. À ce jour :

- 25 % des agents ne perçoivent pas de bonus alors qu'ils ont contribué à la réussite de ColiPoste ;
- des agents malades doivent venir travailler pour ne pas perdre les 200 € du challenge (à noter que La Poste a décidé, pour 2009, d'augmenter ce montant à 250 €). On a vu des quêtes réalisées en ACP pour permettre au collègue ayant eu un décès dans sa famille de ne pas être pénalisé financièrement !

Nous sommes aux antipodes de la politique sociale dont se prévaut ColiPoste. Nous exigeons une autre politique en matière de primes : l'octroi un treizième mois ou l'équivalent à hauteur de 1 500 Euros.

Ce sont ces manques de respect et ces injustices financières que nous combattons. Travailler au Colis ne doit plus être synonyme de répression et de souffrance au travail.

Aller de l'avant pour gagner demain !

Quel syndicalisme revendicatif et actif demain pour le courrier-colis et avec quels moyens ? Quel mandat syndical pour chacune et chacun ? Quelle place réserver aux jeunes, femmes ou hommes, qui nous rejoignent afin qu'ils puissent militer activement ? Les réponses à ces questions conditionneront notre développement, donc notre représentativité.

L'émancipation de la classe ouvrière demeure un objectif. Pour ce faire, il convient de donner aux plus jeunes de nos adhérents les moyens d'exister syndicalement, de leur permettre de s'exprimer librement. Le syndicat ne détient pas de pouvoir, au sens propre. Le seul pouvoir est celui que lui confèrent ses adhérents au travers du mandat syndical. Ce mandat doit se transmettre et se partager dans la confiance et le respect mutuel. Faisons de nos différences non pas une soustraction mais une addition.

Ce sont les batailles que nous ne menons pas qui sont perdues d'avance

Pendant les quatre années passées, reconnaissons que tout n'a pas été des plus simples. Sans être alarmistes, nous avons passé plus de temps sur la défensive que sur l'offensive. À combattre les réformes de La Poste plutôt que de faire avancer significativement les revendications afin d'apporter aux postières et postiers de véritables changements dans leurs conditions de vie et de travail. La spirale infernale des réorganisations subies, tant structurelles qu'organisationnelles, la modernisation continue, la recherche de compétitivité et de productivité, constituent les raisons essentielles de nos difficultés à faire passer le message revendicatif, à mobiliser les agents, à construire et à imposer notre présence.

Les CHSCT courrier et colis ont un rôle important dans le domaine de la santé, des conditions de travail, de l'hygiène et de la sécurité. Ils sont aussi un outil qui sert à mettre en avant les revendications ou à s'opposer à des organisations qui mettent en danger la santé. C'est dans ce sens que nos représentants nationaux s'impliquent et agissent pour défendre et améliorer de conditions de vie et de travail des agents. La suppression des CHSCT nationaux aura un impact négatif sur la vie des postiers. C'est une aberration tant économique que sociale : cette décision de la direction vise à diminuer le rôle du syndicat. Nous refusons la suppression des CHSCT nationaux et condamnons leur remplacement par des pseudo-commissions...

Au nom d'une prétendue culture d'entreprise, l'individu primant sur le collectif, le Courrier et le Colis ont fait de l'individualisme une conception, une règle de gestion et de management dans tous les domaines (rémunération, organisation, promotion). Face au chacun pour soi, la seule réponse ne peut être que la solidarité et l'action syndicale. Il est grand temps de reprendre la main, de renforcer notre présence et notre action à tous les niveaux, de développer de nouvelles revendications relatives :

- à la santé au travail ;
- au mieux vivre au travail ;
- au niveau des salaires et rémunérations (salaire net minimum égal au SMIC brut, 13^e mois...);
- etc.

Nous devons sûrement redéfinir les formes de notre présence syndicale.

LA BRANCHE POSTALE

Nous partons de 16 % de suffrages en moyenne au courrier et colis (CAP /CCP de 2007). À nous de retrouver le chemin de la progression en mettant en place un syndicalisme offensif, proche des postiers et basé sur la confiance et la combativité.

L'Enseigne

En 4 ans, un réseau laminé par des réorganisations incessantes

Le réseau des bureaux de Poste baptisé dans un premier temps « Grand Public » lors de la création de DOTC (janvier 2004) a vite fait place à l'Enseigne (janvier 2008). Les bureaux de Poste en tant qu'entités à part entière avaient vécu, les zones de vie laissant place aux « territoires d'attractivité » pour finalement entrer dans le jargon d'aujourd'hui sous la qualification de « Terrains ». Désormais, le réseau des 17 000 points de contact revêt des réalités bien différentes, liquéfiant un peu plus chaque jour le service public, notamment en zone rurale. Bientôt le nombre d'APC et de RPC dépassera le nombre d'entités gérées en propre par La Poste. Cette énième réorganisation déstabilise une fois de plus des milliers de DET et de guichetiers qui continuent de s'interroger sur l'avenir des Terrains.

Avec la création des DOTC, La Poste s'était déjà affranchie des régions et des départements de la République. Elle enfonce le clou le 1^{er} janvier 2008, avec la mise en place des 48 directions territoriales de l'Enseigne La Poste. Après la naissance de La Banque Postale au 1^{er} janvier 2006, les dirigeants de La Poste confirment cette organisation en métiers que nous n'avons pas cessé de combattre. Elle se substitue à une structuration ancienne où la question territoriale correspondait à un niveau administratif et politique polyvalent. La situation nouvelle conduit chaque métier à s'organiser territorialement en fonction de ses propres contraintes d'organisation.

Force Ouvrière y voyait les prémices de la privatisation et une volonté d'abandon des missions de service public au profit du business... et nous avons raison !

Pour FO, les postiers priment sur les choix d'organisation ; nous refusons les fusions de Terrains, les transformations de bureaux en APC ou RPC ; nous refusons les périmètres élargis d'exercice des guichetiers et, par voie de conséquence, l'allongement des déplacements ; nous refusons les conditions de travail qui s'aggravent, conséquence d'une productivité déconnectée de la réalité ; nous refusons cette pression commerciale le plus souvent faite d'injonctions.

2007, l'année de tous les dangers pour le réseau

La Poste, ancrée dans sa stratégie de « métierisation » à outrance et sous la pression des nouveaux directeurs métier qui n'aspirent qu'à imposer leurs propres règles de gestion, s'appête à remettre en cause l'unité du groupe. Elle oublie que pour la population, l'image de La Poste c'est autant le bureau de Poste que le facteur ; elle oublie que sa richesse, ce sont les personnels avec leur savoir-faire et leur profond attachement à l'entreprise publique ; elle oublie que son atout majeur, c'est son réseau dense de bureaux que nous envient les concurrents privés. Force Ouvrière a dénoncé l'absence de modèle économique viable pour le réseau Grand Public. Écartelé entre les exigences des autres métiers et ses propres contraintes, le RGP est confronté depuis des années à une course effrénée à la productivité.

Plans de suppressions d'emplois, interdiction de recourir à la force variable de remplacement, programme de rénovation à la traîne, vente du patrimoine immobilier, réduction des emplois de cadres dans les établissements, pression commerciale accrue, guichetiers non remplacés, congés refusés, baisse de la qualité des prestations... telle était, en cette année 2007, la triste situation du réseau des bureaux, le fameux « quatrième métier » du groupe.

La direction de La Banque Postale envisageait alors d'obtenir le contrôle des bureaux les plus importants : les fameux « 1 000 bureaux ». Pour parvenir à ses fins, La Banque Postale pratique la politique des petits pas. On dit qu'il n'y a pas, dans un premier temps, de bascule de la force commerciale vers La Banque... Mais demain ? Elle obtient cependant le rattachement d'une ligne fonctionnelle chargée de l'animation et du pilotage commercial... À cette fin, La Banque Postale se structure territorialement... À quand la création d'agences bancaires dédiées ? Les bureaux de Poste, après avoir été amputés de l'activité courrier, pourraient perdre l'activité bancaire.

C'est bien Force Ouvrière qui a permis le maintien d'un responsable unique dans l'établissement, évitant la dyarchie voulue par La Banque Postale avec l'activité bancaire d'un côté et le reste de l'autre. Nous ne sommes pas passés loin de la direction bicéphale des établissements. La Banque Postale a échoué dans son OPA sur le réseau. L'unité du réseau des bureaux de Poste a finalement pu être maintenue. C'était et cela reste notre exigence première.

Cependant, la réforme territoriale à l'étude en 2007 aboutira à l'abandon du niveau départemental pour une structure nouvelle comptant 48 « directions territoriales de l'Enseigne La Poste ». Près d'un département sur deux disparaît dans cette opération, obligeant une nouvelle fois les équipes des directions départementales au reclassement. Ainsi, plusieurs départements n'accueillent plus aucune direction territoriale de métier aujourd'hui.

LA BRANCHE POSTALE

Pour répondre à l'inquiétude des élus régionaux et départementaux, La Poste crée les délégations régionales du groupe : une institution de façade dont la fonction principale reste la représentation auprès des collectivités locales ; une manière de jeter un os à ronger aux conseillers régionaux et généraux.

2008, nouvelle cure d'amaigrissement pour le réseau

Avant même que la direction générale de l'Enseigne ne lance le top départ, le 25 avril 2008, de la nouvelle évolution du réseau, les nouveaux directeurs territoriaux avaient déjà largement anticipé les fusions et autres jumelages de Terrains, masquant par les mots la poursuite des transformations massives d'établissements postaux en APC ou RPC.

Le dialogue social était ainsi bafoué une fois de plus. Un double jeu dans lequel La Poste affirme une volonté de dialoguer, de concerter, de négocier en laissant dans le même temps carte blanche aux échelons territoriaux. À peine 4 mois après leur nomination, les DTELP sont qualifiés d'experts en matière de connaissance de la réalité du terrain, alors qu'ils n'ont pas encore fini de faire le tour de leur nouveau territoire et qu'ils commencent à peine à prendre possession de leur nouvelle fonction.

L'objectif est fixé : il s'agit de faire disparaître un tiers des 4 700 Terrains, le chiffre final devant se situer autour de 3 000. Les directeurs d'établissement vendeurs sont condamnés (1 000). Les belles paroles, les beaux écrits constituent un florilège de louables intentions : il faut renforcer le professionnalisme des managers, l'encadrement dans les terrains et les moyens nécessaires à la réussite des objectifs fixés...

Terrain II, ce sont : des milliers de postiers sur le carreau, des collègues à peine reclassés à nouveau en surnombre, des kilomètres supplémentaires à effectuer avec son véhicule personnel, une charge de travail ne cessant de s'aggraver, une vie professionnelle de plus en plus inconciliable avec sa vie privée, une pression commerciale accrue, des horaires évolutifs, etc.

Quel avenir pour les DET (directeurs d'établissement Terrain) ? Quel avenir pour les cadres à l'Enseigne ?

■ Le DET

D'organisation en réorganisation, nous avons assisté en moins de 8 ans à une mutation en profondeur du métier que nous appelons alors le receveur des postes. De plus de 12 000 hier, nous sommes passés aujourd'hui à moins de 4 400 directeurs d'établissement Terrain. Combien en restera-t-il demain, 4 000 ? 3 500 ? 3 000 ?

La métierisation, le développement commercial, les responsabilités accrues dans le domaine du management ont totalement modifié cette fonction et les qualités attendues pour la tenue d'un tel poste. Chaque nouvelle organisation s'est accompagnée de la désormais habituelle course aux candidatures. Et à chaque tour de piste, nos collègues étaient un peu plus nombreux à rester sur le dessus du tamis, avec comme solution un départ anticipé à la retraite, une mission d'attente trop souvent sans réelle perspective pour, au final, se résigner à prendre un « job » qui ne correspond pas à l'évolution de carrière qu'ils s'étaient imaginée.

Force Ouvrière, après plusieurs interventions, a enfin obtenu, fin 2008, l'ouverture d'un chantier de concertation sur l'avenir du métier de DET. Sa classification, son évolution de carrière, sa rémunération constituent l'essentiel de notre plate-forme revendicative.

Pour FO, le management d'équipe reste la dimension majeure du rôle de DET. C'est elle qui doit normalement permettre l'épanouissement professionnel des agents.

■ Le cadre

Il a payé un lourd tribut à la refonte du réseau mais aussi aux réorganisations incessantes des structures territoriales dédiées à l'opérationnel (directions, groupements) comme au fonctionnel (PASL, DAST...). Les ratios de productivité appliqués à cette population sont de plus en plus élevés au sein de l'Enseigne. Les mises en place successives de Terrain I et de Terrain II ont donné lieu à de nombreuses incohérences, non seulement en matière de dimensionnement, mais également en termes de missions confiées. La frontière entre le responsable clients et le DET adjoint reste peu claire, d'autant que l'Enseigne ne souhaite visiblement plus établir de fiche de poste.

Force Ouvrière revendique la présence d'un encadrant dans chaque bureau et la présence d'un adjoint auprès de chaque DET.

L'aménagement du temps de travail voulu par l'Enseigne

Dès le 23 juin 2008, avant même la loi du 20 août 2008, La Poste conviait les organisations syndicales à venir discuter d'une organisation du réseau dite « réactive » aux files d'attente et aux attentes des usagers. La Poste partait d'un constat sur une baisse de satisfaction globale de nos clients avec 2 points noirs : l'attente et les réclamations.

LA BRANCHE POSTALE

« Contre toute attente » était né, prétexte à un nouveau processus de changement englobant la réduction de l'attente et le développement des ventes, pour aboutir à l'adaptation des horaires en fonction des flux de clientèle. Dans le même temps, le cap des 5 % de gain de productivité par an était maintenu.

Dès le début de la négociation, la délégation FO a revendiqué que l'on traite dans cet accord des régimes de travail et non de l'adaptation des horaires. Nous avons également souligné le discrédit du dialogue social qui ne permettait pas de négocier dans un climat de confiance réciproque. De plus, l'annonce par le président de La Poste, le 3 juillet 2008, de sa demande de changement de statut de l'entreprise publique rajoutait encore à cette ambiance déjà lourde. Nous n'avons pas pratiqué la politique de la chaise vide, glanant ainsi un maximum d'informations sur les orientations de La Poste. Et si nous avons profité de cette tribune pour dénoncer la méthode et le contenu du dialogue social pratiqué par l'Enseigne, nous avons aussi su saisir l'opportunité pour lister l'ensemble de nos revendications et notamment sur les frais de déplacements, la semaine de 5 jours, la non-banalisation du travail après 19 h 00 en semaine ou après 13 h 00 le samedi, les volants de remplacements, la charge de travail, les congés, etc.

Le 9 décembre 2008, La Poste communiquait le projet d'accord social qu'elle entendait soumettre à la signature des OS dès le 15 décembre. Soit un délai de 5 jours francs ! Les avis concordants de la structure et du pôle juridique fédéral nous ont non seulement amenés à un refus de signature mais également à envisager un droit d'opposition en cas de signature. Nous avons d'ailleurs invité l'ensemble des OS à faire de même.

Les forces de vente à l'Enseigne

C'est aujourd'hui près de 10 000 de nos collègues postiers qui bénéficient de la mise en place au niveau du secteur Postes de l'expertise de Michel Gans. La création d'un réseau de correspondants spécifiques couvre un peu plus de 70 % des départements. Ainsi l'information descendante et montante au sein de notre structure est assurée de façon très réactive.

Pour la seule année 2009, cinq bilatérales, souvent à l'initiative de Force Ouvrière, ont permis de porter au plus haut niveau la revendication. Ainsi au mois de mars, alors que l'Enseigne n'avait prévu que d'évoquer la question du commissionnement, FO a obtenu de pouvoir aborder la rémunération dans son ensemble, le management, la pression commerciale, les moyens matériels, la DHT, la promotion, l'évolution de carrière, le droit syndical, le temps partiel...

Chaque rencontre a fait l'objet d'une « Info du jour » et le plus souvent d'un tract. Nous avons fait paraître 11 tracts nationaux à destination de cette population spécifique, sans compter l'aide apportée à la rédaction de tracts locaux.

Enfin, le secteur Postes a animé sur demande des secrétaires départementaux de nombreuses réunions en province à destination des « vendeurs » de l'Enseigne. Ces rencontres ont eu un impact très positif sur la syndicalisation de cette population, très largement constituée de salariés.

Sur le management, nous avons réussi à faire douter La Poste de ses méthodes. « L'enquête pour agir » ne fait que reprendre en grande partie l'analyse délivrée par FO via l'implication de nos militants de terrain. Force Ouvrière est devenue l'interlocuteur incontournable, dès lors qu'il s'agit de débattre sur les métiers des acteurs de la vente à l'Enseigne.

Le 10 novembre 2009, nous avons lancé, seuls, un mouvement de grève rejoint quelques jours plus tard par la CFTC. Le détail géographique du résultat des chiffres de grève était emblématique d'un management très varié au niveau des DTELP, voire des directeurs des ventes. 15 % de grévistes au niveau national c'est une réussite dans une population où le management d'injonction reste prépondérant.

Les services support de l'Enseigne à la moulinette

Centres d'expertise, PASL (plateformes d'appui et de soutien logistique), DASO (directions d'appui et de soutien opérationnel), DAST (directions d'appui et de soutien territorial), les services supports de l'Enseigne ne finissent pas de passer à la moulinette de la productivité.

Les centres d'expertise créés au 1^{er} janvier 2004 lors de la disparition des directions départementales multi-métiers n'auront pas perduré plus de 2 ans. Dès le 1^{er} janvier 2006, la nouvelle organisation territoriale les remplace par les PASL à vocation régionale. Ces nouveaux NOD prestent au service des chefs d'établissement. Ils regroupent toutes les fonctions support en matière de logistique, de réglementation, d'administration.

Le 1^{er} février 2009, les PASL sont remplacées par les DAST, un moment dénommées DASO. De 22 PASL, on passe à 13 DAST. Des 2 000 emplois précédents, il n'en reste que 1 600 après l'application d'un ratio de 20 % de productivité.

À noter que sur ce dossier, moins d'un an après la création des PASL, Force Ouvrière était alertée de la création des prochaines DAST. Ainsi, les postiers des ex-directions départementales ont subi 4 affectations successives en 6 ans, dont 3 suite à reclassement !

LA BRANCHE POSTALE

Dans ce dossier, Force Ouvrière s'est attaché les compétences de militants de terrain vivant au quotidien les difficultés rencontrées par les postiers de ces services. Nos revendications demeurent le maintien de tous les sites et l'absence de délai contraignant aux reclassements. Le texte de la CDSP du 7 juillet 2008 a repris nos principales exigences. Là encore, des heures mensuelles d'information syndicale ont pu être assurées localement par la Fédération, suite aux demandes exprimées par les départements.

Les centres de relation clients

Issus des antennes Téléposte, les centres de relation clients se mettent progressivement en place à partir de janvier 2008. Une mise en place laborieuse comme en témoigne le nombre de 24 sites prévu initialement, pour finalement aboutir à 14. L'audience Force Ouvrière n'aura cessé de s'affirmer, avec là aussi la mise en place d'un réseau de correspondants parmi de très jeunes salariés. Nous n'aurons de cesse de revendiquer le niveau II.2 et l'accès au II.3 pour les téléconseillers, le maintien d'un commissionnement à hauteur d'un 13^e mois, une pause de 10 minutes par heure, l'accès aux prestations sociales de restauration, la possibilité d'évoluer vers les autres métiers de La Poste... L'amélioration des conditions de travail en CRC doit beaucoup à l'énergie de nos jeunes militants, d'où des résultats au niveau de la syndicalisation qui atteignent les 12 %.

Aujourd'hui, l'activité en CRC est gérée à travers une direction à compétence nationale et l'actualité revendicative se focalise sur un accord national qui doit élaborer un cadre d'organisation du même niveau.

L'avenir des métiers du réseau

Dans le cadre de la mise en place d'un nouveau concept de bureaux de poste baptisé « Espace service client », l'Enseigne souhaite faire évoluer le métier de guichetier vers le conseil bancaire. La vente de produits à valeur ajoutée prend le pas sur la notion de service.

Pour Force Ouvrière, la négociation doit concerner non seulement l'ensemble des guichetiers mais aussi l'ensemble des postiers du réseau. Nous ne transigerons pas sur cette exigence. Les problèmes de déplacement, de charge de travail, d'horaires devront trouver des solutions.

Un cahier revendicatif a été élaboré lors de la réunion de la Commission nationale professionnelle des agents du grand public le 21 octobre 2009. Une réunion téléphonique le 22 décembre a permis d'enrichir la revendication, suite à une première bilatérale tenue le 16 décembre 2009. La négociation s'étalera sur 6 mois.

Force Ouvrière à l'Enseigne

Aux dernières élections du 23 octobre 2007, la population de l'Enseigne était de 68 726 postiers. Aujourd'hui, elle est en dessous de 65 000 dont 35 000 guichetiers, près de 10 000 vendeurs, 4 300 DET... Nous « pesons » 19,52 %. À noter que l'ensemble FO + CFDT + CFTC + CGC atteint 51,87 % des suffrages (CGT + SUD ne sont donc pas majoritaires), la CGT étant première organisation avec 25,87 %.

Le pôle bancaire

La décision de constitution d'un pôle bancaire à la Fédération répondait à la nécessité impérieuse de donner une cohérence à notre intervention et à son contenu sur les quatre domaines concernés : La Banque Postale, les centres financiers, la DISF et la DCB.

Ces services regroupent plus de 22 000 personnes avec des statuts différents : 16 500 dans les 24 centres financiers, 1 800 à La Banque Postale, 2 000 à la DISF et 1 850 à 2 000 à la DCB. Ainsi, nous avons établi un lien entre les différentes directions de métier regroupant les activités de La Banque Postale. Ce pôle a un rôle d'animation et de lien avec le secteur Postes fédéral. Il revient à chaque métier d'élaborer ses propres revendications et de définir ses actions.

FO a signé les accords égalité et handicap déclinés au niveau du métier. Depuis le 1^{er} janvier 2006, date de création de La Banque Postale qui a vu la transformation des CRSF en centres financiers, ceux-ci prestent pour La Banque Postale. C'est à cette date que La Banque Postale, dans sa volonté de rationalisation, a mis en place un plan de restructuration des centres financiers et centres nationaux appelés DCC. En parallèle, la Fédération a négocié et signé le volet social AMB (mars 2007).

Développement et compétitivité des centres (DCC)

Après avoir imposé son projet DCC, auquel Force Ouvrière s'est opposée, La Poste avait la ferme intention d'avancer en spécialisant chaque centre financier, impliquant ainsi une forte mobilité fonctionnelle des agents tant d'encadrement que d'exécution.

LA BRANCHE POSTALE

Aussi l'heure n'était plus aux regrets mais consistait à obtenir des avancées sociales pour l'avenir, même si c'était dans un système que nous avons combattu à travers plusieurs mouvements de grève très suivis.

Force Ouvrière s'est donc attachée à obtenir des améliorations pour les agents, sur le plan des promotions comme sur celui des conditions de réorientation.

Avenir des métiers bancaires en services financiers (AMB)

L'accord AMB du 16 mars 2007, négocié et signé par FO, comporte de sérieuses garanties et avancées. Cet accord a été suivi par des commissions ad hoc.

L'accord s'applique à toutes les circonstances d'évolution des métiers et d'organisation du travail :

- maintien des centres au minimum jusqu'en 2010 ;
- maintien dans le site ;
- proposition de reconversion sur un niveau au moins équivalent ;
- garantie d'évolution des cibles fonctionnelles ;
- accompagnement financier ;
- réinternalisation du 3639 en CF (création CNMR).

Avancées obtenues à ce jour :

- niveaux cibles dans les services : II.1 à la production, II.2 en services financiers, II.3 en services spécialisés ;
- II.3 dans tous les domaines d'activité ;
- perspectives d'évolution par l'augmentation des postes en III.2 ;
- création du « Centre national de mise en relation ». En effet, nous n'avons eu de cesse de revendiquer la réinternalisation de cette activité réalisée jusqu'alors par des prestataires externes.

Ce sont les sites de Châlons-en-Champagne et Clermont-Ferrand qui bénéficient de cette activité avec près de 100 postes de travail affectés.

La pleine réalisation de l'accord AMB se mesurera fin 2010. Des chantiers ouverts restent à confirmer. C'est notamment le cas de l'encadrement. Nous attendons la confirmation de l'évolution de la moitié de l'effectif III.1 vers III.2 d'ici fin 2010. Notre revendication, malgré des avancées réelles, reste l'accès de tous les chefs d'équipe au niveau III.2 par reconnaissance des aptitudes professionnelles.

Toutes ces transformations nécessitent une forte implication de tous les acteurs nationaux et locaux, sans lesquels le dialogue social dans l'intérêt du personnel n'aurait pas connu les résultats obtenus, résultats trop facilement critiqués par nos concurrents syndicaux.

Développement de l'organisation dans les services financiers

Chaque année, les responsables des centres financiers se réunissent pendant deux jours. Ils analysent et font le point de la situation tant professionnelle que de l'action syndicale. Des réunions de plaques, souvent liées à des restructurations, ont aussi été organisées. Elles permettent d'impliquer les militants et adhérents et ainsi d'élaborer des revendications réellement ancrées sur le terrain.

La réforme du règlement intérieur du secteur Postes, modifié en novembre 2008, permet aux centres financiers de créer des syndicats d'établissement. Cette évolution interne a pour objectif d'une part de donner une véritable autonomie aux centres financiers et d'autre part de s'organiser sous des formes d'organisation aussi proches que possible de l'entreprise (NOD).

La création de La Banque Postale

Elle fut créée le 1^{er} janvier 2006 malgré nos critiques. Nous écrivions à l'époque qu'elle aurait pour conséquence la suppression massive de bureaux de poste, notamment dans les endroits n'atteignant pas les seuils de rentabilité. Les évolutions récentes dans le réseau nous donnent raison. Ainsi l'exclusion sociale se confirme, malgré les subventions accordées au livret A. Il est bon de rappeler que La Banque Postale est constituée de salariés venant de l'extérieur, de contractuels et de fonctionnaires de La Poste en situation de détachement. L'effectif atteint 1 800 personnes.

Notre défi syndical consiste à faire cohabiter différentes cultures au sein de nos instances et dans l'extension de nos revendications. Ce défi a été relevé ; les élections professionnelles de mars 2009 en sont le témoignage. Nous avons progressé de près de 4 % chez les délégués du personnel passant ainsi à 15,39 % et 3^e organisation syndicale. En nombre de sièges, FO Communication prend la deuxième place avec 30 élus (15 titulaires - 15 suppléants). Ce résultat confirme sa présence sur tout le territoire, dans la quasi-totalité des RTB. En octobre 2006, les salariés ont élu pour la première fois leurs représentants au Conseil de surveillance (pour 5 ans). Celui-ci veille au bon fonctionnement de l'entreprise. Il rend compte à l'actionnaire qu'est le groupe La Poste et exerce un pouvoir de contrôle. C'est en s'engageant à la fois comme force de proposition et organisation syndicale exigeante que Force Ouvrière a obtenu un siège.

Les rencontres sociales hebdomadaires auxquelles participent les deux délégués syndicaux FO Communication traitent de thèmes qui peuvent donner lieu à des accords. Ainsi Force Ouvrière s'est engagée en s'impliquant et signant des accords sur la participation, l'abondement, le PERCO et, plus récemment en juin dernier, l'intéressement.

LA BRANCHE POSTALE

La direction commerciale bancaire

La CDSP du 26 novembre 2007 a remplacé les directions départementales Grand Public par les directions territoriales de l'Enseigne et parallèlement, elle a validé la mise en place des directions commerciales bancaires.

La DCB a été créée le 1^{er} janvier 2008 avec 1 531 personnes ayant un statut de postiers et 275 relevant directement de La Banque Postale. Elle est organisée en 25 DCRB réparties sur le territoire, 3 directeurs exécutifs bancaires et un directeur commercial qui sont tous sur un statut « bi-appartenant ».

Les CSI (730), les MVB (512), les ACI (110), les RLL (24) et les assistants des RLL (48) sont tous des postiers. Les CGP (54), assistants CGP (1 pour 3 CGP), les responsables du développement de l'expertise commerciale (24), les experts produits (58) et les RDCSI/RDCSP (121) sont des salariés de La Banque Postale.

Syndicalement, les DS de La Banque Postale (Frédéric Naudet et Cristian Gheorghie) s'occupent des « banquiers » et les responsables de la DCB (Isabelle Fleurence et Michel Gans) des « postiers ». Le personnel postier est géré par 5 UGRH dans les centres financiers de Paris, Lille, Marseille, Bordeaux et Nantes. Le CIGAP est à Dijon. Le recrutement des agents est réalisé par la DCB. Deux passerelles existent entre la DCB et les autres métiers du groupe La Poste et inversement.

La direction commerciale bancaire doit permettre à La Banque Postale de mieux assurer sa responsabilité sur l'activité bancaire. Elle améliore l'efficacité commerciale, sur la base d'une communauté d'intérêts entre l'Enseigne et LBP. Elle évite surtout de rompre l'unité managériale du bureau de poste. Elle est structurée au niveau local, régional et national.

La DCB est un NOD national. Corrélativement, ont ainsi été constitués un CTP et un CHSCT national, ce dernier n'ayant pu malgré notre insistance se réunir. Les CAP et CCP se tiennent au niveau national.

La direction commerciale bancaire a un rôle de soutien-appui et d'expertise auprès des acteurs de l'Enseigne. Elle permet de mieux partager la stratégie et les enjeux de La Banque Postale grâce à une plus grande proximité avec le terrain et de faire monter en compétence les commerciaux de l'Enseigne par l'apport d'expertise bancaire. Chaque acteur de l'Enseigne a, à son niveau, un correspondant au sein de la ligne d'expertise commerciale bancaire.

L'année 2008 fut globalement positive grâce au contexte économique tant sur le plan de l'épargne avec le livret A que sur le crédit. La DCB, jouant pleinement son rôle de soutien et appui auprès des vendeurs, devient une organisation pérenne.

Nous avons commencé à réaliser un fichier de militants locaux pour chaque DCRB, travail complexe car le personnel est souvent dispersé et difficilement localisable géographiquement. Les DCRB sont souvent hébergées dans les centres financiers, d'autres dans les sites de LBP et également dans des établissements de l'Enseigne. Certaines sont encore logées dans des locaux vétustes et offrent des conditions de travail déplorables. Les responsables FO COM sont intervenus à plusieurs reprises pour régler ces problèmes. Nous avons travaillé sur la mise en place du nouveau métier d'ACI. Un questionnaire a été envoyé aux 110 ACI et nous avons eu plus de 70 réponses en retour.

Nous avons demandé et obtenu la régularisation par le biais de RAP des CSI en III.2 ou III.3, ainsi que des ACI oubliés en II.1 vers le II.2.

Nous revendiquons une vraie perspective de carrière pour les CSI et MV.

Une réflexion est actuellement menée sur la distribution du crédit immobilier et sur une éventuelle sédentarisation des CSI. Leur portefeuille n'est pas homogène. Les CSI dans les zones rurales font beaucoup de kilomètres, travaillent dans de mauvaises conditions et rencontrent beaucoup de difficultés pour atteindre leurs objectifs. Nous revendiquons une égalité entre les CSI. Mais nous rencontrons un problème d'interprétation entre la DCB qui prétend avoir de bonnes relations avec l'Enseigne, alors que les faits montrent que l'Enseigne pratique une surenchère d'objectifs au mépris parfois de la déontologie. FO COM demande que la DCB veille à ce que l'Enseigne cesse de pratiquer un management d'injonction et que des signes forts d'apaisement soient donnés.

Cette première année a été celle de la mise en place d'une nouvelle organisation qui semble fonctionner dans son rôle initial d'expertise, de soutien et d'appui. Mais nous ressentons que le personnel a encore du mal à trouver ses marques et le rôle de notre syndicat est d'éviter les dérives de certains managers. Nous avons également réglé un certain nombre de problèmes RH, d'agents oubliés, d'excès de zèle de certains DCB.

Des personnels combattifs

Les personnels des services financiers, il faut le souligner, ont souvent été à la pointe de la mobilisation. À la confluence de La Poste et de La Banque Postale ils vivent un choc culturel où s'affrontent des logiques qui peinent à s'harmoniser. FO avait prévu les inévitables difficultés qui surgiraient de la « dyarchie » s'exerçant sur les conseillers financiers, à travers la ligne fonctionnelle bancaire et hiérarchique (DV, DET). Une des conditions posées par Bruxelles à la création de La Banque Postale, c'était une amélioration drastique du coefficient d'exploitation, ce thermomètre de l'efficacité d'une banque. La moyenne de celui des banques de détail se situe à 65 % ; celui de LBP

LA BRANCHE POSTALE

est passé de 98 % en 2005 à 91,7 % en 2008. Nous sommes encore loin du compte. Il lui faut à la fois réduire ses coûts et augmenter ses recettes. La pression s'exerce donc sur l'Enseigne, qui réalise 95 % de la collecte nette. Aux forces de vente d'intégrer ces paramètres, donc d'assumer cette pression ! Comme nous l'écrivions en novembre : « *Les conseillers ne manquent ni d'ardeur, ni d'envie de réussir, ni de professionnalisme [...] Ils veulent travailler pour l'avenir, garantir la place de La Banque Postale dans le monde financier. Ils revendiquent les moyens pour y parvenir en termes d'assistance, de soutien, de conditions matérielles* ». Mais on ne peut accepter de mouiller la chemise si le climat moral et l'injustice nuisent à l'engagement. La liste est éprouvante : mise en demeure, vexations, rétrogradations, licenciements abusifs, chantage à l'accréditation, commissionnement à la dérive, parcours clientèle qui s'allongent - « briefs » et accompagnements inopinés, perquisitions en l'absence des vendeurs. L'Enseigne et La Banque Postale se rejettent la faute. Le vendeur, lui, en a assez. Pour que la direction perçoive enfin la gravité du mal, FO COM déposait, seule, un préavis de grève pour le 10 novembre. À la surprise de ceux qui étaient restés l'arme au pied, 15 % de l'effectif force de vente cessait le travail. La direction de l'Enseigne avait pronostiqué 3 %... Les chiffres atteignirent même, dans certains départements, 32,7 %. FO COM est un syndicat incontournable.

Cette combativité se retrouve, ce n'est pas nouveau, dans les centres financiers. Au fil des mobilisations contre la privatisation et la défense des salaires, le taux de grévistes a largement été plus élevé qu'ailleurs culminant à 38 % le 29 janvier 2009. Ceci en dit long sur la cohésion du « corps social » des « centres de chèques » et sur son attachement à un service financier public.

La défense du Livret A

La spécificité des services financiers de La Poste, c'est leur position avancée et, pour ne pas dire unique, dans la promotion de démarche bancaire. Le Livret A, depuis toujours, est le vecteur principal de cette accessibilité. Or, la Commission européenne a exigé sa « banalisation » en contrepartie de son feu vert pour le lancement de La Banque Postale. FO COM s'est engagée dans la défense du Livret A avec toute son énergie : banalisation ne devait pas rimer avec dégradation. Rappelons que si la question du Livret A est pour nous primordiale, ce n'est pas simplement en raison de son rôle social. C'est aussi parce que le Livret A est le vrai trait d'union entre La Poste et sa filiale bancaire. D'emblée, FO COM a dénoncé les dangers de cette banalisation : manque à gagner pour les organismes HLM, cadeau aux banques avec les 30 % de dépôts échappant à la CDC, siphonage des livrets bien garnis vers des placements prometteurs, avec à la clé de nouvelles pertes pour le logement social... La Confédération s'est mobilisée, ainsi que la section FO du crédit, celle des Caisses d'Épargne et de la CDC. Nous avons alerté la presse, diffusé des tracts et bâti un argumentaire complet. Tous, nous partageons l'idée d'un pôle financier public, fondé sur l'alliance de La Poste, de la Caisse des Dépôts et de la CNP. Un travail de fond a été mené auprès des élus et des responsables du dossier. Nous avons été reçus à Bercy. Grâce à notre pression, la création du « livret du pauvre » fut abandonnée, ce livret stigmatisant et contre-productif pour La Poste. Le livret « pour tous » serait maintenu, avec les mêmes facilités qu'aujourd'hui : domiciliation, virements, libres retraits. Restait en suspens une question vitale : la compensation financière accordée à La Poste. À cause des « petits livrets », le chapitre Livret A affiche un déficit chronique de près de 100 millions. Nous avons toujours dit que la mission d'intérêt général dévolue au Livret A de La Poste exigeait des subventions publiques spécifiques. Nous avons été globalement entendus. Si les banques toucheraient une rémunération fixée à 0,6 % des encours, une commission complémentaire est accordée aux réseaux historiques. La Poste percevra une rémunération additionnelle de 0,15 % sur cinq ans. Mais après ? À cela s'ajoute une dotation dégressive au titre de l'accessibilité bancaire, acceptée par Bruxelles, s'éta- lant de 280 millions aujourd'hui à 210 millions en 2014. Pour l'instant, le Livret A est la seule mission de service public dont le surcoût de gestion soit correctement compensé. Malgré ces mesures prophylactiques, la banalisation du Livret A présente un impact négatif de 20 millions pour La Banque Postale. Ce qui n'empêche pas certains responsables de La Poste de souhaiter la réduction du réseau distributeur du Livret A... FO le réaffirme : le Livret A fait partie du patrimoine national. Il renvoie à l'exercice de la liberté et de l'égalité, donc de la solidarité.

Quelles orientations pour La Banque Postale ?

Les perspectives de développement, notamment à travers les activités dites de « complétude de la gamme », sont réelles. C'est essentiel pour l'équilibre financier du groupe au moment où nous vivons le déclin irréversible du courrier qui était, il y a peu, le premier contributeur aux bénéfices de l'entreprise publique. Aujourd'hui c'est La Banque Postale. La Banque Postale, de par son histoire, la composition de sa clientèle et ses missions de service public, ne peut pas être banalisée. Nous considérons qu'elle n'a pas vocation à devenir une banque d'investissement mais doit demeurer une banque de détail. La crise financière prouve d'ailleurs que cette distinction est salutaire. Au-delà de la performance économique qu'elle est obligée de réaliser, La Banque Postale doit assurer sa mission sociale. Il faut que sa mission d'accessibilité bancaire soit compensée à l'Euro près. Dans le cas contraire, la logique de rentabilité se substituera à celle de service public et, à l'exclusion sociale dont sont victimes les plus démunis, s'ajoutera l'exclusion financière.

LA BRANCHE POSTALE

Par ailleurs, La Banque Postale a surfé sur la crise en engrangeant un capital confiance rarement atteint par un établissement bancaire, même si elle a perdu 60 millions avec Lehman Brothers. C'est une bonne chose pour son image, celle de La Poste et des postiers.

Confiance, proximité, ouverte à tous, frais bancaires réduits : La Banque Postale est une banque atypique. Elle a toute sa place pour devenir la banque de la France et l'établissement pivot d'un pôle financier public. Vertu et sérieux, n'est-ce pas ce qui fait défaut dans le monde bancaire contemporain ?

À propos de la « politique de la tache d'huile » – crédit consommation, assurance santé – un risque peut surgir. Celui de fragiliser le cœur de La Banque Postale en raison de la multiplication sans fin des partenariats. La Banque Postale se trouverait à terme dépendante de ses partenaires avec un risque de siphonage de la clientèle. Pour l'heure, La Banque Postale cherche des compétences à l'extérieur, négligeant quelque peu les ressources internes.

N'oublions pas que c'est La Poste qui a porté La Banque Postale sur les fonts baptismaux ! Le plan stratégique de La Banque Postale passe sous silence la menace de la création de la nouvelle banque résultant de la fusion des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires. Ce nouvel ensemble bancaire dispose d'une structure de clientèle sensiblement identique à celle de La Banque Postale et sa stratégie est assez comparable. N'y a-t-il pas un risque de voir ce nouvel établissement « chasser sur les terres » de La Banque Postale ?

L'activité de financement des collectivités locales n'est pas retenue dans la stratégie de La Banque Postale au motif que les compétences en interne sont inexistantes. Faut-il rappeler qu'elles l'étaient tout autant pour la commercialisation des prêts à la consommation et des produits de l'IARD ? Faut-il ajouter également que La Poste entretient, depuis toujours, une proximité avec les collectivités locales qui pourraient être renforcées par une activité de financement de leurs projets ? Au prix d'un nouveau partenariat, il est vrai.

S'agissant de la taille de La Banque Postale qualifiée en substance de « *très petite, trop petite* » par le président du directoire, il convient de s'interroger. La croissance organique, loin encore de son apogée, et la montée en puissance de ses partenariats, aussi nécessaires soient-ils, ne permettront pas à La Banque Postale de rivaliser, en terme de parts de marché, avec les mastodontes bancaires de la place.

Quels sont donc les projets de La Banque Postale pour atteindre cette fameuse taille critique ? Acquisition : de qui et avec quels fonds ? Fusion/absorption : avec qui ? Pour quel modèle bancaire ? Les économistes sont loin d'être unanimes sur cette question. D'aucuns revendiquent la course à la taille critique, c'est le schéma qui a prévalu ces dernières années, d'autres, plus mesurés, estiment que La Banque Postale sera parfaitement viable une fois qu'elle disposera des mêmes armes que ses concurrents. Évitions l'épilogue de la fable La Grenouille qui veut se faire aussi grosse que le Bœuf !

Les DCN

Filière comptable – DORH-SEDEP-DAPO

Prétextant des contraintes budgétaires, La Poste s'est engagée dans la restructuration de ses services supports. Ces réorganisations s'inscrivent dans le cadre de projets « structures » qui visent à « optimiser » les services en termes d'effectifs et de rentabilité.

La stratégie de l'entreprise est de démanteler toutes les directions à compétence nationale, lesquelles sont le socle commun de tous les métiers de La Poste. Elle vise à préparer la privatisation.

Dans le cadre du projet PFT – « Performance des fonctions transverses » – La Poste a décidé d'intégrer les fonctions transverses de la filière comptable dans les organisations des métiers.

C'est ainsi qu'ont été créées des directions comptables au sein de chacune des directions financières de la direction du Courrier, de l'Enseigne, du Colis, de Poste-Immo et des services financiers.

Aujourd'hui, la phase de transformation du SI Finances qui consistait à transférer des compétences et des effectifs de la DECF – direction de l'exploitation comptable et fiscale – vers les métiers a été réalisée. L'objectif est de donner à chacun des métiers une pleine autonomie.

Ces réorganisations ont préfiguré l'achat et la mise en place d'un nouveau progiciel (comptable) de gestion intégrée, « SAP », plus performant selon La Poste. Il faut ajouter que ce progiciel a été acheté par chacun des métiers et qu'un intégrateur a été choisi, toujours pour chacun des métiers pour mener à bien le passage de l'ancien progiciel à ce nouveau. Selon FO COM, au vu de cette nouvelle architecture technique, un départ d'un des métiers sera possible à tout moment ainsi qu'une externalisation de certaines activités comme la comptabilité ou l'informatique.

Avec « PFT », la DECF a fermé le service de comptabilité personnel et supprimé 9 emplois. Maintenant, avec la mise en place de « SAP », arrivent les suppressions de sites et d'emplois :

- à la comptabilité Courrier : fermeture de services locaux avec la suppression de 231 emplois fin 2013 ;
- à la comptabilité Enseigne : sur 97 services locaux, 13 sites resteront en 2011, avec la suppression immédiate de près de 200 emplois.

LA BRANCHE POSTALE

Le transfert des activités de contrôle a été réalisé des services locaux vers les DAST (122 agents).

Ces chiffres sont une première approche qui malheureusement pourrait s'aggraver à la fin du processus de mise en place de « SAP », du moins dans les prévisions des responsables de La Poste.

Nous avons été le seul syndicat à demander à la DECF le suivi de la CDSP du 14 juin 2009, visant à atteindre une structure cible de 70 % en II.3, 25 % en II.2 et 5 % en II.1.

Nous avons obtenu l'ouverture de RAP supplémentaires pour les agents de la DECF avant leur transfert dans les métiers.

À la comptabilité Enseigne, nous avons exprimé notre mécontentement sur le traitement des dossiers et le manque de respect vis-à-vis du personnel. Grâce à nos initiatives, il a été possible de rédiger des déclarations préalables communes avec les autres organisations syndicales pour faire pression sur les responsables. Aujourd'hui, nous sommes les seuls à intervenir sur le DAFA et sur le report des congés.

FO COM s'est exprimée de façon permanente, régulière et a été présente à toutes les audiences, sur tous les dossiers de la filière comptable en s'opposant fermement à la fermeture des sites et à la suppression massive des emplois.

Concernant la DORH, au nom de l'optimisation de ses coûts, il a été décidé la fermeture de trois CIGAP: Maisons-Alfort, Orléans et Marseille avec à la clé la suppression de 107 emplois. Une refonte totale de la filière RH est actuellement en cours. Elle consiste en la réduction des coûts de la gestion administrative des personnels et paie. Cette réforme devrait se traduire par la suppression de 3 000 emplois sur l'ensemble de la filière RH, la création de centres de services RH, la création éventuelle d'un GIE, la métierisation des CIGAP ou l'externalisation des activités RH et/ou paie.

FO COM s'est positionnée contre la fermeture des CIGAP et la suppression des emplois. Afin de contrer cette fermeture, FO COM a été à l'initiative de la constitution de l'intersyndicale.

Sur différents dossiers, tels que l'éventuelle création d'un GIE ou la fermeture des CIGAP, nous avons été les premiers à en informer les personnels. La demande d'un moratoire sur la fermeture des CIGAP émane de FO COM. Nous avons été le seul syndicat à faire évoluer le texte de la CDSP relative à la fermeture des CIGAP, à la demande et en faveur des personnels concernés.

Concernant le service des pensions, son devenir est incertain à l'horizon 2012, en raison de la reprise éventuelle des activités automatisées par le SRE (service retraites de l'État). FO COM revendique dans un premier temps la régularisation de tous les agents II.1 en II.2. Ensuite le grade de base II.3.

À la DAPO, une réorganisation est en cours avec la mutualisation du service « achats » au sein de la direction des services partagés. FO COM a revendiqué qu'il n'y ait aucune suppression d'emploi ni de mobilité géographique subie.

Siège et DNAS

Les directeurs ont reçu consigne de réduire leur CAP de 25 %. La variable d'ajustement: les moyens en personnel. De plus en plus de collègues, cadres et cadres supérieurs, se trouvent privés de poste et se voient confier des missions ponctuelles. Ils reçoivent pour consigne de se chercher un autre emploi.

Quelques directions, notamment celles du courrier, semblent avoir compris quel usage pouvait être fait de la « rupture conventionnelle ». Si des collègues se tournent vers nous lorsqu'ils sentent que leurs chefs préparent le terrain pour proposer la rupture, il ne fait pas de doute que de nombreux cas sont traités en catimini et conduits jusqu'à leur terme.

À la DNAS, la transformation des agences en directions territoriale est achevée et si le projet de réorganisation du siège de la DNAS n'avance guère, les collègues n'en sont pas moins inquiets quant à leur devenir.

Activités informatiques et techniques

FO COM s'est implantée dans cette activité grâce à un réseau d'une trentaine de personnes réparties sur les sites des DCN. Ce réseau de correspondants, animé par un coordonnateur, mutualise les revendications et suit les « grands chantiers ».

Nous n'avons pas signé l'accord sur les astreintes, à l'évidence déficient. Une déficience plus générale: celle du dialogue social. Ainsi, à la DSI Corp une forte mobilisation a eu lieu contre la réorganisation. À la DSI courrier, FO COM a lancé une pétition contre la réorganisation, signée par 50 % du personnel. Les prochains mois réclameront notre plus grande vigilance, car l'entreprise semble bien décidée à pousser les feux des réductions d'effectifs.

Le développement de FO COM

FO COM s'était donné l'objectif de faire appel à toutes les compétences qui voulaient bien s'inscrire dans une démarche constructive afin de renforcer notre existence sur tout le territoire. Pour ce faire, une méthode de travail était à mettre en œuvre. Elle a consisté à créer une synergie, une dynamique entre tous les acteurs prêts à servir au mieux notre syndicat.

La philosophie qui a présidé à cette méthodologie a été inspirée du fait que le travail syndical est avant tout un travail collectif, une complémentarité de toutes les compétences. Ce sont les agents du

LA BRANCHE POSTALE

terrain, qui sont les mieux à même d'identifier les difficultés et de formuler des revendications claires et crédibles, qui nous guident dans la politique à mener au sein de ces services. À ce jour, les objectifs ont été atteints par :

- La création d'un réseau de correspondants FO COM :
 - 70 pour la filière comptable ;
 - 44 pour la filière DORH-SEDEP et DAPO.
- L'amélioration de la communication :
 - 20 tracts et 23 comptes rendus nationaux pour la filière comptable ;
 - 12 tracts et 13 comptes rendus pour la filière RH ;
 - 2 tracts et 2 comptes rendus pour la DAPO ;
 - 1 tract et 1 compte rendu pour le SEDEP ;
 - des déclarations préalables, des HMI réalisées, des messages par mails réguliers ;
 - la mise en place des gazettes « Filière comptable et DORH ».
- La réunion nationale des correspondants FO COM une fois par an.

La mise en place d'un réseau dédié de correspondants a démontré son efficacité et apporté une grande réactivité. Sur tous les dossiers, FO COM a été la première organisation à annoncer et combattre la plupart des projets structurants de La Poste. De par ses actions, ses positions claires et crédibles, FO COM est reconnue, prise en considération par les personnels des services concernés.

FO COM a été en première ligne sur tous les dossiers et va continuer son combat contre le démantèlement des services supports. Ces différentes orientations s'inscrivent dans une démarche qui pourrait avoir pour finalité la disparition des maillons qui préservent l'unicité de La Poste, la comptabilité et la compétence RH. Notre attachement à l'unité du service public postal justifie notre combat contre cette entreprise de démantèlement des filières comptables et RH.

Les filiales courrier

Les filiales courrier du groupe La Poste sont réparties en deux holdings qui sont Geopost et Sofipost. D'autres filiales, telle que Poste-Immo, font partie du groupe La Poste. Les filiales ne doivent plus être considérées comme des annexes. En 2008 – il est vrai en incluant La Banque Postale – elles contribuent à hauteur de 75 % au résultat net du groupe...

Chaque filiale courrier présente des spécificités qui ont un impact sur la nature et le volume des activités assurées au sein de la maison mère. Au prétexte que les postiers de la maison mère refuseraient le changement, les dirigeants du groupe La Poste transfèrent ou créent dans les filiales des activités innovantes et prestées aux meilleurs coûts. Les filiales sont ainsi considérées, par certains dirigeants de La Poste, comme une réponse adaptée à la prochaine ouverture à la concurrence du courrier. Elles sont présentées comme la vitrine du savoir-faire de La Poste. Elles servent de banc d'essai :

- par une appropriation des technologies de l'information et de nouveaux systèmes de communication ;
- par une offre de nouveaux services aux entreprises et aux particuliers.

Afin de tenir compte de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale, nous avons beaucoup investi sur la formation. Un réseau de soutien juridique a été mis en œuvre. Avec cette nouvelle loi, le syndicat d'entreprise devient la norme. Nous avons dû veiller à cette « mise en conformité ». La communication entre les délégués syndicaux des filiales rattachées à FO COM a été renforcée par la programmation d'une réunion mensuelle pour confronter les problèmes rencontrés par chaque délégué syndical. Le travail syndical est rendu ainsi plus cohérent et harmonieux entre toutes les filiales du groupe La Poste.

La rationalisation du travail syndical se concrétise dans le domaine de la formation économique et sociale, dans le domaine juridique et plus particulièrement sur les thèmes relatifs aux conventions collectives et au droit du travail. Rationaliser, c'est encore ouvrir l'accès des délégués syndicaux aux différentes instances fédérales comme la Commission poste ou les bureaux régionaux, dans la perspective là encore d'avoir une approche plus précise des revendications des salariés des filiales.

Les coordonnateurs syndicaux désignés pour assurer la cohérence des revendications et des négociations dans les holdings SOFIPOST et GEOPOST sont au premier chef accaparés par les problèmes dans leur filiale d'affectation. Le DSC ou le DS de chaque filiale est devenu, et c'est son rôle, le responsable syndical de son entreprise. Afin de maintenir le lien entre eux, la fonction de coordonnateur est assumée par le responsable national des filiales. FO Communication demeure incontournable, dans les 2 holdings, grâce à ses excellents résultats lors des élections professionnelles.

Le social

Depuis le dernier Congrès fédéral national, la métérisation de La Poste s'est amplifiée et les restructurations incessantes, souvent en se télescopant, pèsent quotidiennement sur le personnel.

LA BRANCHE POSTALE

Malgré cela, la Fédération Syndicaliste, élément moteur des activités sociales à La Poste, a pu préserver et conforter un social unitaire au bénéfice de tous les postiers.

La mandature, toujours en cours, a au-delà de l'ensemble des actions en direction des postiers, permis de renforcer les associations partenaires incontournables pour le développement des offres et activités sociales. Le social est efficient dès lors qu'il se manifeste au plus près des postiers.

Les CTPC, commissions territoriales à l'échelon de la région sont redynamisées. Les organisations syndicales et les associations sont invitées à y prendre toute la place qui leur revient. De même, ces instances doivent être un axe majeur de l'activité des managers. Le social ne doit pas être un parent pauvre. Il est une composante fondamentale dans la vie professionnelle et personnelle.

La Fédération Syndicaliste, depuis des années, réclamait tout à la fois cette évolution dans la vision et la conduite du social mais aussi le renforcement du rôle des partenaires associatifs. Elle a pesé de tout son poids dans ces évolutions positives.

En 2006, nous rappelions le rôle fondamental du COGAS, des CTPC et des commissions avec le rôle prééminent de la Fédération dans chacune de ces instances. Nombre de réalisations ont vu le jour grâce à l'implication et la pugnacité de l'ensemble des militants qui œuvrent pour un social de qualité au bénéfice de tous les postiers. Depuis 2006, nous avons obtenu les avancées et réalisations suivantes :

Jeunesse

- définition et mise en place d'une politique jeunesse ;
- extension et simplification des conditions d'attribution des prestations de garde et de frais de séjours (déplafonnement et 2 prestations attribuées si les 2 parents sont postiers) ;
- extension de la prestation garde des enfants de 0 à 6 ans, quel que soit le mode de garde et création d'une prestation « horaires décalés » ;
- mise en place d'un réseau points offre de services (POS), destinés à renseigner et aider les parents (mode de garde et obtention des prestations) ;
- informatisation du traitement des prestations ;
- amélioration de l'offre CESU (chèque emploi service universel) ;
- élaboration d'un processus de réservation des berceaux et extension du nombre de places réservées.

AVEA

- élaboration d'une règle de financement de l'association, en fonction de la fréquentation ;
- contribution à la définition de l'offre vacances pour chaque session ;
- mise en place d'un tableau de bord et professionnalisation des équipes ;
- renforcement de la sécurité enfant ;
- aide à la définition des besoins informatiques de l'association et financement des études préalables.

Loisirs – Culture – Sport

- définition d'une politique loisirs, vacances, culture ;
- renforcement du partenariat avec les associations culturelles, sportives ou de loisirs ;
- mise en place d'un guichet unique loisirs dont la gestion est confiée à TOULOUSIRS (association issue du rapprochement de Comité des Loisirs, Azuréva Voyages & Tourisme et Culture) ;
- aide à la création de TOULOUSIRS et financement des travaux préparatoires ;
- chèque vacances dont l'attribution est basée, soit sur le quotient familial, soit sur le revenu fiscal de référence et création d'un chèque vacances débutant (abondement à 50 %) ;
- offre sport et offre bibliothèque-médiathèque, accessible au postier, son conjoint et ses enfants de moins de 20 ans fiscalement à charge, avec une aide de 60 % de la cotisation annuelle (plafonnée à 60 € par bénéficiaire) ;
- chèque culture attribué à environ 190 000 postiers (16 € et 25 € pour les postiers débutants) ;
- partenariat avec AZUREVA pour des opérations coup de cœur (famille à bas revenus aidée à 50 % du coût pour les vacances d'été dans les centres de vacances AZUREVA) ;
- subvention exceptionnelle aux associations culturelles pour la réalisation de spectacles ou d'actions culturelles (Société symphonique et chorale, la Compagnie du message – les comédiens, Musée de Riquewihr).

Restauration

- enquête annuelle de satisfaction des convives ;
- charte qualité de la restauration en conformité avec le Plan national Nutrition Santé ;
- prise en compte des préconisations de l'Office français de la qualité de l'alimentation (OFQALI), introduction de produits bio dans la confection des repas, traçabilité des produits ;
- mise en place d'un observatoire du coût des repas ;
- consolidation des règles de représentativité en comité mixte et mise en place de procédures d'alerte ;
- convention de prestation de service ;
- Titre restaurant : attribution à la journée travaillée et suppression du critère de distance domicile – travail.

