



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Servir Le Développement - **SLD n°1**

**Transformer La Poste c'est bien
Vouloir transformer les « Services Supports »,
en prenant soin des postier.e.s, c'est encore mieux !**

Contexte

Le Groupe La Poste engage la plus grande transformation de son histoire, pour lui permettre de conquérir son avenir en tirant profit au maximum des opportunités de l'Ère du Numérique.

Dans ce cadre, « les 12 filières Supports des Sièges et des territoires », ont pour obligation de se transformer afin d'être en soutien du Développement de l'Ensemble des Postier.e.s et de ses clients.

Périmètre du projet

L'ensemble de la maison mère (*toutes Branches*) est concerné ainsi que Poste Immo. Nommé également « **Projet Filières** » parce qu'il impacte 12 filières des « **Services Supports** » partout dans les sièges, les DCN et les Territoires (18 800 agents).

Les 12 filières

- RH, •Systèmes D'information, •Comptabilité, •Communication, •Achat, •Audit, •Services Généraux,
- Sécurité - Contrôle Interne et risques, •Contrôle de gestion, •Immobilier, •Juridique, •Qualité.

Si La Poste, au travers de ce projet, souhaite engager une transformation de l'ensemble de l'entreprise pour tirer profit du numérique, le **rôle de la CFDT est bien avant tout d'accompagner les postier.e.s, pas les projets !**

En lançant au pas de charge ses 7 premières filières avant l'été alors même que la négociation sur l'accompagnement social n'est pas finie, **la CFDT dénonce un dialogue social de mauvaise foi et s'inquiète des conséquences** de ce calendrier sur **les conditions de travail** et sur le maintien de la qualité de service de ces filières :

- ▶ Avec les filières RH - Formation et SI, qui devront engager leurs transformations alors même qu'elles seront chargées d'assurer l'accompagnement de ces projets sur l'ensemble des autres services supports.
- ▶ Avec des évolutions d'organisations nécessitant obligatoirement d'introduire du management à distance du fait de la mutualisation ou du regroupement d'activités, d'entités et des pratiques managériales associées : *Modification des organigrammes, des méthodes de travail, des processus, des responsabilités etc...*
- ▶ Avec des modifications parfois profondes des fonctions et des organisations, obligeant certain.e.s à une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.



Au vu des **éléments reçus** à ce stade et du **calendrier serré** que La Poste impose, il est aujourd'hui **difficile de visualiser les « réels impacts »** de « SLD » pour les agents concernés.

C'est pourquoi, **face aux inquiétudes importantes des postier.e.s, la CFDT exige** dès le départ du chantier :

- ▶ Une **vision très claire des agents et/ou des fonctions « Labellisés »**, et du **champ d'application réel des projets** (*entités, fonctions et personnels concernés, qu'ils soient impactés directement ou indirectement !*) **un socle social, véritable « chapeau social »** des réorganisations des « services supports » entre 2017 et 2020
- ▶ **Des garanties fortes** pour toutes et tous, **quelles que soient les situations** (*perte d'activité, transformation de l'activité de son métier, mobilité choisie, changement de NOD*): **ces situations doivent ouvrir à des droits supplémentaires associés !**

La CFDT revendique

- ▶ **Le principe de rétro-activité du dispositif d'accompagnement financier et social** à la date de lancement de la CDSP, pour n'exclure aucun agent !
- ▶ **Le recrutement prioritaire des agents impactés** directement et le principe de **« ne pas re-candidater »** sur son poste en donnant un cadrage clair sur les postes légèrement modifiés ou renommés parfois dans le seul but d'écartier un collaborateur ;
- ▶ **Aucun transfert d'activité, si l'équipe prenante n'est pas en capacité de reprendre l'activité**, car en sous-effectif et/ou non formée à sa nouvelle activité ;
- ▶ **Un abondement de moyens pour les filières chargées de la réussite et de l'accompagnement** de « SLD » comme par exemples *« les RH, la Formation et les Systèmes d'information »* ;
- ▶ **Une prime de mobilité, géographique et fonctionnelle** avec des minima pour toutes et tous ;
- ▶ **Un renforcement des mesures d'âges ;**
- ▶ **Une clause de « revoyure »** afin d'adapter les mesures aux projets non connus à ce jour.

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS