

# L'IMPASSE SOCIALE

## PLAN STRATÉGIQUE 2021-2030

La Poste a lancé fin septembre la négociation de l'accord social qui accompagnera le (début) du futur « plan stratégique 2021-2030 ». Les premiers thèmes mis sur la table ne laissent planer aucun doute. Les orientations de l'entreprise n'ont pas changé, on prend les mêmes, et on recommence ! Quant aux postier-es, ils devront subir de nouvelles transformations et être en capacité d'intégrer de nouveaux métiers.

### Un plan précédent qui a fait fausse route...

La communication est bien huilée mais parfois les faits viennent gripper la belle mécanique. A l'origine du plan stratégique 2015-2020, un seul message qui a tourné en boucle : le Courrier c'est foutu, il faut se désensibiliser (et oui, ce sont leurs termes !!!) ! Les fossoyeurs de cette mission de service public en seront pour leurs frais. Pour sauver la Branche Courrier, ils avaient prévu de développer les nouveaux services, c'était le sacré graal ! Patatras, les résultats sont loin d'être à la hauteur : en 2020, ces nouveaux services de proximité (rebaptisés ainsi dans la perspective du nouveau plan, la com toujours la com !) représentent... 1.5 % du chiffre d'affaires du Groupe !

Seconde corde à l'arc patronal du changement de « modèle économique » sur laquelle s'est appuyée la doxa de nos dirigeants : la Banque. Elle devait sauver le Groupe. Là aussi, c'est tout faux. 2015, les services financiers développaient 1/4 du chiffre d'affaires du Groupe, cinq ans plus tard : 26 %, à cause des taux d'intérêts historiquement et durablement bas, ce que nos dirigeants n'avaient pas vu venir ! La Poste a espéré en vain qu'ils remontent chaque année... Avec l'avènement des capsules, c'est nettement plus difficile de lire dans le marc de café...



### ...mais toujours le même entêtement !

Malgré cela, le staff postal n'a à priori pas changé son fusil d'épaule, toujours aussi sûr de lui, il suffit de reprendre la prose de « l'accord social » du futur plan. En guise d'introduction, sur les quatre grandes orientations stratégiques des années à venir, deux perpétuent « la tradition » : « *Etre la première entreprise de proximité humaine* » et « *Développer un groupe bancassurance* ».

La DRH l'a souligné dès la première plénière fin septembre, les résultats 2020 seront négatifs, c'est historique... C'est un peu jouer sur tous les tableaux. D'une part, La Poste se vante de son opération « Mandarine » qui ramène du cash et évite le « bouillon » mais offre La Poste à la CDC qui exige de la rentabilité ! La valse estivale des dirigeants de la Banque Postale démontre qu'ils sont loin de tous être d'accord avec ce projet... De l'autre, lorsqu'il s'agit de parler de l'avenir des postier-es, le discours catastrophiste revient vite et ce sont eux qui seraient responsables de la bonne santé (ou pas) de l'entreprise ! Nous appellerons ça de la malhonnêteté intellectuelle.

La mise sous cloche de l'économie pendant huit semaines au printemps est presque passée sous silence. Il s'agit surtout d'appuyer le discours anxigène pour mieux faire passer le message : « *La Poste doit engager des plans d'actions ambitieux pour relancer l'activité commerciale, assortis de plans d'économies...* ». Sacrée entrée en matière pour décliner l'accord dit « social » !



Fédération des activités postales et des télécommunications

25/27 rue des envierges 75020 Paris  
tel 01 44 62 12 00 fax 01 44 62 12 34  
sudptt@sudptt.fr www.sudptt.org

Union syndicale  
**Solidaires**

## Un avenir radieux !

Forcément, avec une telle introduction la messe est dite : va falloir s'accrocher ! La direction propose de discuter d'un triptyque « grisant » : « renforcer les compétences, la mobilité et l'employabilité au sein du Groupe ».

Pour vendre son accord, la direction met en avant la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Effectifs et des Compétences) Territoriale. Ce serait la pierre angulaire de la gestion des personnels. Sur une maille géographique, toutes les directions pourront faire leur marché. L'idée n'a rien de saugrenu mais quand on connaît les murs qui se sont élevés, entre Branches, entre directions locales, voire entre établissements, c'est raconter une belle histoire !

La mobilité géographique, La Poste pourra toujours faire dégouliner ses textes de bons sentiments, à la base elle est très souvent subie donc très mal vécue. Déjà, La

Poste n'arrive même pas à respecter ses engagements en proposant au moins un poste dans un rayon de 30 km pour les collègues en reclassement ! Pour SUD PTT, la mobilité doit être limitée, pour le moment il n'y a aucun engagement de la direction.

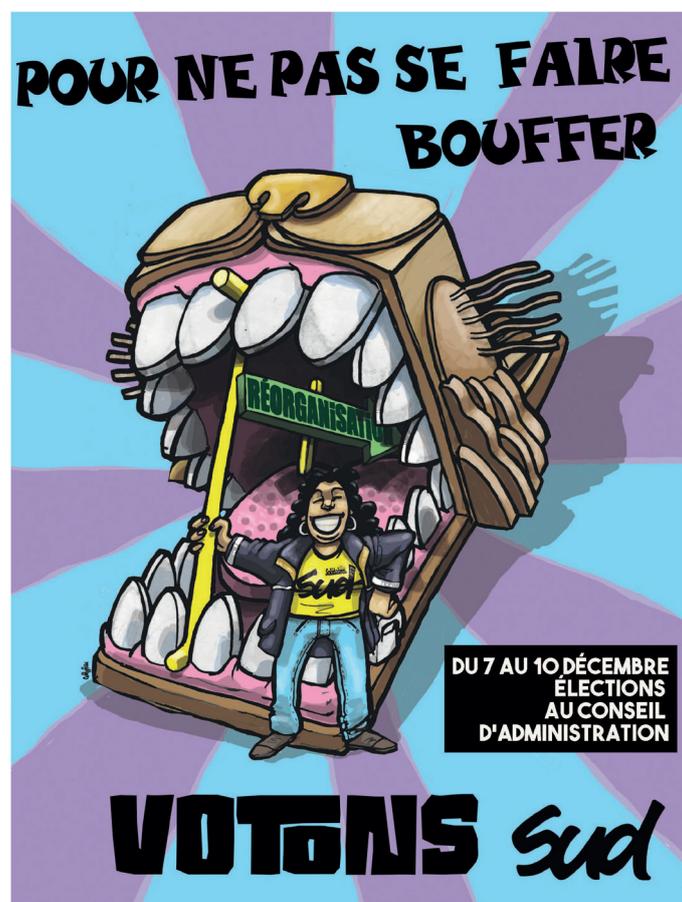
Sur les carrières des personnels, là on bascule dans la novlangue patronale : des itinéraires « Pionnier » et « Balise »... C'est sûr, c'est plus moderne que de parler de reclassement, mais au bout du compte c'est le même parcours du combattant...

Dernier point, la liste des « fonctions pénibles » serait revue. Cela veut dire quoi, plus ou moins de fonctions seront embarquées dans cette sélection forcément arbitraire ? Au passage, la direction annonce (sans l'écrire) que le TPAS sera prolongé, info ou intox ? Quoi qu'il en soit elle se garde bien de préciser dans quelles conditions il le serait... A moins de cinq mois de son échéance, et au regard des attentes des collègues sur le sujet, c'est révélateur des priorités de nos patrons...

## Prenons notre avenir en main !

Nous ne sommes qu'à l'ébauche de cet accord alors que le plan stratégique doit être validé dès début 2021. Pourtant, La Poste attend... que les élections au Conseil d'Administration soient passées afin de ne pas mettre en difficulté les potentiels signataires. Mais déjà il manque les points cruciaux : rien sur le service public, ni sur l'emploi et les recrutements qui ont un impact incontestable sur les conditions de travail des postiers. Alors qu'on s'engage dans un second confinement et que Philippe Wahl déroule les bienfaits des « services de proximité humaine » et loue les personnels pour maintenir le lien avec des millions d'habitants et défendre le service public, il y a comme un hiatus entre la communication et la réalité.

Les dirigeants et les actionnaires du Groupe préparent leur plan de bataille pour les 10 années à venir. L'accord « social » sensé l'accompagner n'est prévu que pour 2 ans... Cela prouve bien que leurs ambitions sont avant tout économiques ! La crise prouve à quel point nous rendons des services utiles et indispensables à la population. Nous ne voulons pas d'une multinationale cherchant des bénéfices pour ses actionnaires à tout prix, nous voulons que chacun-e puisse bénéficier de services de qualité.



## Sud PTT revendique :

- Des emplois et des embauches, chaque départ doit être remplacé ;
- Embauche prioritaire en CDI pour les alternant-es, apprenti-es, CDD et intérimaires ;
- Prise en compte de la pénibilité, notamment grâce à des mesures d'âge et départ en retraite anticipée, avec sur-cotisation de l'employeur ;
- Revalorisation de salaires.