

COUAC QUI S'PASSE DANS LES DREC / DP ?

Montreuil, mars 2026

Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)

La Poste met fin aux négociations salariales ne proposant quelques miettes :

+ 0.7 d'augmentation générale pour les salariés classes 1 et 2
+ 0.4% d'augmentation générale et + 0.6% (au bon vouloir) pour la classe 3

+1% pour les Groupe A et B d'augmentation individuelle (au bon vouloir)

**Une prime d'intéressement de 596€
ET**

Des résultats record pour la Poste !

Groupe la Poste -Comptes annuels du Groupe

Lire l'article :

QR CODE

Un (mois de) Mars et ça repart !

8 mars, Journée Internationale de lutte pour les droits des femmes.

20 mars, le printemps !!!!

21 mars, journée internationale contre le racisme.

Mois d'élections, aussi !



La journée du 8 mars est une journée de solidarité avec les femmes du monde entier. Cette journée rappelle que dans beaucoup d'entreprises, les inégalités persistent : salaires inférieurs, précarité accumulée, accès limité aux postes à responsabilité, carrières hachées, retraites amputées... À cela s'ajoutent des violences sexistes et sexuelles qui restent trop souvent impunies.

La lutte pour l'égalité et contre les violences continue tous les jours.

La journée du 21 mars a été proclamée journée internationale

pour l'élimination de la discrimination raciale en 1966 par l'Assemblée générale des Nations Unies.

Dans cette période où les croix gammées et le salut hitlérien ne perturbent pas les différents gouvernements, ni le grand patronat, ou une minute de silence est faite à l'assemblée nationale, pour un individu prônant la violence, il est bon de rappeler cette journée.

La CGT combattra toutes les idées d'extrême droite, parce qu'elles sont sexistes, racistes, violentes ... Elle les combattra que ce soit un délit ou non !



Ce que dit la CGT en

CSE- Déclarations préalables

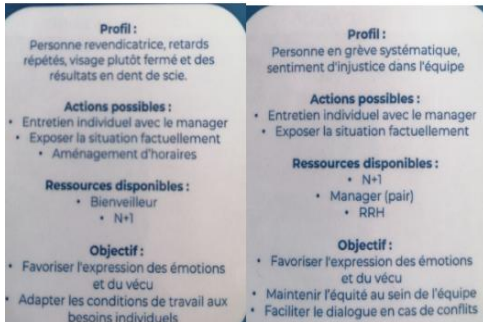
QR CODE
DECLARATION
PREALABLE
CSE DU 12.13
FEVRIER

QR CODE
DECLARATION
PREALABLE
CSE 5. 6 mars

PAN sur le BEC !

Attention, ça pique !

Dans un de nos CREC, les cartes ci-dessous ont servi dans un jeu d'animation à destination des managers.



On pourrait inviter le concepteur du jeu à relire la constitution française qui porte en l'alinéa 7 de son préambule le droit de grève, droit fondamental...

Mais passons ce gros défaut d'ignorance.

Poursuivons l'analyse des cartes :

En quoi le droit de grève des uns engendrerait un sentiment d'injustice pour les autres ?

La frustration de ne pas battre le pavé aussi, ou de devoir taire ses revendications salariales ?

Ou peut-être de devoir récupérer le travail des absents un jour de grève comme La Direction a coutume de le faire pour toute absence (congés et maladie compris) ?

La manipulation des esprits est de taille, lorsqu'on inverse sciemment la responsabilité de l'absence à l'absent et non pas à ceux qui décident de répartir les tâches aux présents en cas d'absences.

L'action proposée d'un entretien managérial en cas de grève relève de la discrimination syndicale, les juges sont formels, alors cette carte on la défause ?

La deuxième carte évoque la situation d'une personne

revendicatrice, visage fermé, retards répétés, résultats en dents de scie ». Ils auraient pu écrire plus crument « syndicaliste, gueule patibulaire avec un couteau entre les dents qui ne fout rien de sa journée », ou à contrario « l'entreprise n'aime que les salariés qui ne revendiquent jamais, qui sourient béatement au chef, arrivent tous les jours à l'avance au travail et explosent tous les objectifs »

Là encore, l'entreprise met la main dans les stéréotypes discriminants et elle rêve de remplacer les syndicalistes par des « bienveillants » dociles qui font allégeance à l'employeur en toute circonstance.

La découverte impromptue de ces cartes est une preuve qu'à La Poste, les « cartes » sont souvent pipées et qu'on frise l'illégalité en permanence.

le Risque Climatique



A LA POSTE, le risque climatique et ses répercussions

sur nos conditions de travail et de vie ne sont pas appréhendés sur le moyen et long terme. Rien n'est pris en compte : ni les variations d'ampleur qui nous pendent au nez avec les mégas feux, les mégas crues, les canicules extrêmes, et les épiphénomènes qui s'inscrivent aujourd'hui dans la durée. La réponse nationale qui prône la pose de congés lorsque le télétravail n'est pas possible,

(coupure électrique et/ou panne internet et/ou impossibilité de se déplacer) va vite montrer ses limites, sauf à considérer que les vacances sont devenues une variable d'ajustement aux catastrophes climatiques et non plus un droit à la détente, à la découverte ou au repos.

Les actions RSE, plans canicules ou conditions extrêmes ne sont d'ailleurs pas intégrés aux plans d'actions de l'évaluation des risques qui est pourtant une obligation de l'employeur.

La CGT dénonce cette vision à la petite semaine et demande qu'une ASA CLIMATIQUE soit créée pour répondre à la vraie vie des postières et des postiers qui subissent les effets du dérèglement climatique.

Des plans d'urgence d'aide aux personnes impactées sont devenus une nécessité. Personne n'est à l'abri, et une entreprise qui se veut moderne doit le regarder comme une urgence sociale et humaine à mettre en place dès à présent.

STEAMEO – L’outil qu’il vous faut !

Alors que le projet était présenté comme un simple changement d’outil sans impact sur les conditions de travail, dès les premiers tests, il était facile de comprendre que l’arrivée de l’outil STEAMEO pour remplacer CONTACT ne serait pas une partie de plaisir.

Nous avons dû insister puis même forcer la main de la Direction pour que ce sujet soit abordé en CSE puisque, comme souvent sur des projets impactants (on se rappelle des 12 chantiers...), le discours officiel était de répéter qu’il n’y avait pas de sujet.

Que vous ayez été dans les premiers ou les derniers à abandonner CONTACT vous avez sûrement eu des formations sommaires, voire pas de formation du tout pour apprendre à utiliser le nouvel outil.

Tout d’abord on nous l’a loué pour sa fiabilité, manque de bol, c’est l’outil qui a été le plus impacté par les cyberattaques et qui a pris les plus de temps à refonctionner

correctement. Nous constatons également des problèmes récurrents lors de la réception d’appel que les agents ne parviennent pas à décrocher.

Ensuite les formateurs de l’EBR ont tant bien que mal tenté de nous expliquer son fonctionnement mais le fait est que nous n’avons fait que reporter la complexité de notre ancienne gestion sur CONTACT dans un outil déjà existant. Dommage ! Ça aurait dû être enfin l’occasion de remettre tout le système à plat, créer des files d’attente cohérentes et enfin créer cette synergie inter services qui manque autant à nous qu’à nos clients.

Enfin il est essentiel d’alerter sur l’enregistrement systématique des appels, l’enregistrement de multitudes de statistiques de performance, dont certains managers se sont rapidement appropriés pour renforcer une ambiance basée sur la compétition, le chacun pour soi et non sur la confiance et le



management positif. Les pseudos formations sur la « Culture de la performance » ne sont pas innocentes. Vos élus CGT continueront de combattre ces dérives qui laissent toujours plus de nos collègues et camarades sur le bord du chemin.

Nous avons découvert aujourd’hui que lors d’un appel STEAMEO vers un téléphone fixe doté d’un écran, le nom de l’agent et son identifiant RH apparaît sur l’écran preuve de plus du déploiement trop rapide de l’outil et du manque de discernement de la direction concernant son impact. L’alerte est lancée en espérant que le problème qui met en danger les agents des services les plus exposés (fraude, recouvrement...) soit rapidement résolu.

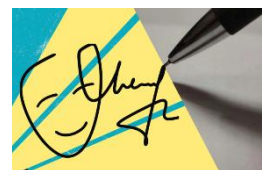


Cyberattaque au Groupe La Poste : la fragilité du tout-numérique révèle les dangers d’un système sans service public fort.

QR CODE
ARTICLE

QR CODE
ARTICLE-
TRACT SUR LA
SIGNATURE

Non, la signature nominative avec Nom et Prénom n’est pas obligatoire !



Nouveau Dispositif de Promotion

Les nouveaux dispositifs de promotion ont été présentés au CSE le 18 février 2026. Désormais, l'inscription à une RAP ne sera pas ouverte à tous ceux qui le souhaitent. C'est la ligne managériale qui « cooptera » les éventuels futurs promus.

Sous couvert d'une « simplification » de la procédure de promotion selon l'argument de La Direction, il faudra être dans les petits papiers du chef, pour espérer être choisi.

Cela se pratiquait déjà avant - soyons en lucides- mais la nouvelle démarche de promotion entérine clairement le procédé de toute puissance du N+1, N+2, sur le déroulé de carrière de chacun d'entre nous. La bande des copains copines sera à l'œuvre dans l'ombre, c'est certain.

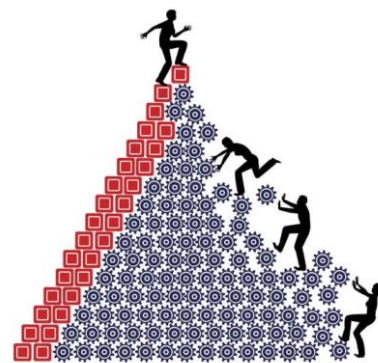
Il y a dès lors, fort à parier, qu'un recours, même s'il reste possible,

fermera définitivement les portes de la promotion au nom de la critique de la décision managériale.

La Poste se targue d'un plan de promotion ambitieux... mais demandez donc à celles et ceux qui ne sont jamais promus, demandez à celles et ceux qui attendent des années en embuscade sur l'indice terminal de leur grille ce qu'ils en pensent !

Demandez-le aussi à celles et ceux qui font le taf, combien de temps il leur faut attendre pour être dans le grade cible !

A ce CSE, La CGT a porté le sujet des non-promus et des jamais-promus, parce que nous entendons tous les jours sur le terrain ce que cela produit : une démotivation géante, un sentiment d'injustice bien ancré, un baromètre d'engagement qui le pointe fortement de la classe 2 à la classe 3 compris.



Tous les ans, les négociations annuelles sur les salaires à La Poste nous jettent une miette ou un zéro pointé, il ne faut donc pas s'étonner que ce soit par la promotion que nous espérons gagner un quelque chose de plus conséquent.

La CGT le porte dans ses revendications : La reconnaissance doit passer à la fois par le salaire et par la promotion. Et si la promotion peut diviser le personnel, la lutte pour une augmentation générale de tous les salaires peut tous nous rassembler et nous unir.

C'est de cette lutte qu'il faut se saisir de toute urgence.

Accord social en faveur de l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des postiers expérimentés, en considération de leur âge.

Un bien grand titre pour pas grand-chose. Rien d'exceptionnel, pas de dispositif améliorant nos conditions de travail en fin de carrière, un TPAS à 59 ans mais qui concerne très peu de monde avec la retraite progressive en relai à 60 ans.

QR CODE DE L'ARTICLE [La Poste : Des propositions au rabais pour les fins de carrière](#)
[| La CGT FAPT](#)

Cet accord sert à habiller le dispositif de « retraite progressive » à La Poste.

Lors du CSE de février, la CGT a rappelé son attachement à la retraite à 60 ans. Nous demandons qu'aucun refus de temps partiel pour retraite progressive ne soit refusé et que tout soit mis en œuvre (Création d'emplois, organisation du travail) pour pallier aux absences des collègues quelque que soit leur grade !

Dispositif Retraite Progressive sur Viva Engage CGT DREC-DP

