

COUAC QUI S'PASSE DANS ~~LES~~ DREC / DP ? LE CSE

**Edition spéciale
des élu.es de la CGT**

EN DIRECT DU CSE

Le CSE s'est réuni les 23 et 24 juillet avec notamment à son ordre du jour des informations sur la situation économique et financière de la Poste SA, sur Steameo, M@Carrière, le projet NMT (Nouvelles Modalités de Travail), le retour des commissions du CSE et des consultations sur le RASSCT (Rapport Annuel de Santé Sécurité et Conditions de Travail) les DUERP (Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels) les PAPRIACT (Programmes Annuels de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration de Conditions de Travail) et sur le Bilan Social. Les élu-es CGT vous font un retour des échanges et vous invitent à prendre connaissance de la déclaration préalable de la CGT en scannant ce QRCode.



Situation économique et financière

Concernant la situation économique et financière, **la CGT** a demandé à avoir la présentation des comptes de la Banque Postale dont la DREC-DP dépend en tant que prestataire.



Il apparaît important de rappeler que le capital social de l'entreprise La Poste est détenu à 66% par La Caisse des Dépôts et Consignation et à 34 % par l'Etat. Les fonds propres de l'entreprise ont été confortés en 2024 et sont en croissance notamment au travers du versement des dividendes encaissés de la part de la Banque Postale et de la cession de La Poste Telecom.

Ainsi **la CGT** a alerté sur le fait que l'entreprise depuis 3 ans vend « les bijoux de famille » afin de pouvoir compenser le manque de paiement des missions de service public qui lui sont à ce jour dévolues.

Les investissements de la CDC et de l'Etat ne suffisent pas à compenser la perte du Taux d'Equité Concurrentiel, ainsi que la non compensation de nos missions de service public.

Pour autant pour **la CGT**, cela ne justifie en rien les pressions exercées sur les personnels sur l'autel de la rentabilité à tout crin et la désertification de nos territoires par l'entreprise qui aligne ses standards sur la concurrence en faisant fi du rôle de cohésion sociale de La Poste.

La CGT a réaffirmé la nécessité d'une plus grande transparence dans les comptes de la Holding de La Poste qui est un montage financier d'optimisation fiscale, soit un moyen de contourner le financement du bien commun qu'est la Sécurité Sociale par exemple. A l'heure où l'on saigne de plus en plus les familles en leur imposant des efforts au travers d'un plan d'austérité économique, de telles pratiques de la part d'une entreprise qui se dit citoyenne ne sont pas entendables.

Ravel

Nous voyons aujourd'hui comment Gouvernement et Patronat souhaitent s'attaquer aux jours fériés, à la 5ème semaine de congés payés, aux absences pour maladie avec des jours de carence qui aggraveront les difficultés financières des salariés mal portants.

La démarche Ravel présentée à la CSSCT DEX OUEST semble s'inspirer de la même philosophie anti-

sociale, sous couvert de lutte contre l'absentéisme.

En stigmatisant auprès des agents présents l'absence pour maladie du collègue, en sous entendant que c'est à cause de lui qu'on doit bosser davantage, en objectivant les managers sur les absences de son équipe, en se dédouanant elle-même des conditions de travail qui rendent malades, l'entreprise joue un jeu très dangereux.

Elle joue la division et vient atteindre à long terme, le droit à se soigner lorsqu'on est malade.

LA CGT reste donc vent debout contre ce recul social indigne du 21ème siècle et qui est aux antipodes de l'obligation de l'employeur de maintenir la santé au travail de ses employés

STEAMEO

La CGT a dénoncé la non transmission de support pour la présentation de STEAMEO.

La responsable du projet de la LBP a justifié l'arrivée de cet outil destiné à la relation client par le manque de stabilité de CONTACT, le manque d'évolution possible et un pilotage non fiable.

La mise en service se fera en 3 lots.

- Lot 1 reprendra les mêmes fonctionnalités que CONTACT,
- Lot 2 consistera à l'ajout de nouveaux canaux (tchat...)
- Lot 3 concernera les conseillers bancaires.

La CGT a demandé de confirmer si STEAMEO obligeait à passer en flux nationaux. La réponse a précisé qu'il s'agit d'une décision métier et non pas d'une contrainte de l'outil.

Suite à la présentation du déploiement en 3 lots, la **CGT** et CFDT FO SUD ont été surpris que ce projet ne passe pas en CSE Central vu qu'il ne concerne pas uniquement la DREC DP, et ont voté une délibération en ce sens afin d'avoir une

vision globale sur les impacts organisationnels de ce projet pour les postières et postiers avant les formations prévues début septembre. La CFE-CGC n'a pas voulu se joindre à cette démarche.

Le déploiement se fera du 14 octobre 2025 au 26 février 2026, d'abord sur Toulouse ensuite Bordeaux puis l'ensemble des sites, métier par métier.

Le coût du projet STEAMEO est de 18 millions d'euros sur 3 ans, La Banque Postale va nécessairement vouloir un retour sur investissement au travers de notre productivité.

Quel sera le prix à payer pour les salariés, en termes d'emploi et/ou de conditions de travail ?



Retour CSSCT Transverse DSRC CNMR

Pour rappel le CSE a demandé à sa CSSCT Transverse de travailler sur les conditions de travail en DSRC et CNMR suite à la gratuité du 3639.

Deux axes de travail ont été mis en place pour sonder le personnel :



- **Le questionnaire Karasek**
(sous forme de 26 questions), diffusé à 1537 agents entre le 5 et le 27 mai par mail.
- **Les ateliers d'écoute collective**, destinés à libérer la parole.

La mauvaise communication de la Poste a impacté le taux de réponse à ce questionnaire 33% du personnel et la participation aux ateliers 8.46%. **La CGT** n'a eu de cesse de le dénoncer.

Pour autant l'analyse a mis en évidence un déséquilibre entre les exigences psychologiques du poste et les marges de manœuvre laissées aux agents, ce qui constitue un facteur de risque important pour leur santé. Cette analyse confirme les résultats catastrophiques du baromètre d'engagement.

Elle renforce les remontées faites par **la CGT** depuis des années sur la stratégie de la Banque Postale (#Energiesconnectées, Excello...) et ses impacts négatifs sur les personnels.

Le « full Tel », la pression commerciale et la rupture de contact avec le MBAQ sont les causes de l'absence d'autonomie et de perte de sens dans notre travail et donc du mal être des personnels.

Ces mêmes éléments pointés par le CHSCT de Marseille avaient conduit ce dernier à poser un DGI (danger grave et imminent). Face au silence de la Direction il avait dû voter une expertise dont le rendu est prévu lors du CSE du 24 septembre.

Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) qui nous représentent actuellement au niveau de notre CREC ou de notre Direction Nationale. En faisant ce choix, La Poste veut éloigner les représentants des personnels des lieux de travail.

Consultation RASSCT, PAPRIACT, DUERP et BILAN SOCIAL

Lors du CSE des 23 et 24 mai le Comité a voté à l'unanimité, **CGT/ CFDT/ FO/ SUD/ CFE-CGC**, une expertise sur la Politique Sociale et les conditions de travail pour être épaulé dans l'analyse des éléments communiqués au CSE et surtout pour être force de propositions et améliorer les conditions de travail.

Le Président conteste cette dernière, le CSE est donc assigné au tribunal le 9 septembre 2025.

Malgré cette demande d'expertise le Président a

voulu consulter le CSE sur le Rapport Annuel Santé Sécurité Conditions de Travail, les PAPRIACT (qui font partie des composantes de la Politique Sociale et les conditions de travail) et sur les DUERP lors de la réunion ordinaire de juin.

Le Comité a voté à la majorité, **CGT/ CFDT/ FO/ SUD** une délibération indiquant qu'il ne donnera pas d'avis avant d'avoir eu le rendu de justice sur la demande d'expertise.

Le Président lors du CSE de juillet a maintenu sa demande

de consultation, le Comité a donc réitéré sa délibération majoritaire mais le Président a fait fi de cette décision et a forcé le rendu d'avis.

Les 3 élus « collaborateurs de la CFE-CGC » n'ont pas respecté l'avis majoritaire du CSE et ont décidé de rendre seuls un avis sur les composantes de la politique Sociale et les conditions de travail.

Il en va de même pour le Bilan Social.



NMT

Après des pilotes sur des services à Lille, Rouen, Orléans et Montpellier, la direction veut généraliser le PROJET NMT au sein de toute la DREC DP.



Celui-ci consiste à mutualiser les espaces de travail, plus clairement les salariés n'auront plus de bureau attribué mais devront le réserver via une application.

Derrière les jolis mots sur la « modernisation », il s'agit en

réalité d'une opération immobilière déguisée :

Réduire les mètres carrés, diminuer le nombre de positions de travail afin de libérer et rentabiliser les locaux au détriment des salariés.

La CGT dit NON à une organisation qui :

- Supprime les bureaux attribués pour faire des économies,
- Dégrade les conditions de travail,
- Fragilise les collectifs,
- Génère stress, fatigue, et perte de repères.



La CGT exige :

- ➔ Une vraie consultation des représentants du personnel,
- ➔ L'association du personnel à chaque étape du projet,
- ➔ Des adaptations suite aux retours d'expériences des sites pilotes,
- ➔ Des études d'impacts qui prennent en compte les différentes activités et contraintes métier,
- ➔ Des garanties claires pour préserver le confort et la dignité de chacun.

M@carrière

Destiné à remplacer M@rh, l'outil est présenté comme une avancée pour que chaque agent soit acteur de sa carrière grâce à l'IA. Une avancée pour les agents, les managers notamment lors des entretiens professionnels, mais surtout un intérêt stratégique pour l'entreprise.

En clair, création d'un « espace personnel » que chaque agent peut alimenter et mettre à jour (CV, expérience professionnelle, associative, auto évaluation

de compétences). L'IA, en fonction des éléments remplis, fait des suggestions sur 200 métiers du Groupe La Poste référencés. Ça ne change pas le processus de recrutement actuel, mais peut permettre des alertes de la bourse d'emploi.

La CGT a alerté sur les points suivants :

- La disponibilité des équipes RH et EMRG qui ont déjà une charge de travail importante et des

portefeuilles surdimensionnés,

- L'attention sur les critères pris par l'IA (risque de discrimination en fonction du genre, de l'âge...).

La CGT demande

- ➔ Un temps dédié pour remplir et alimenter l'outil,
- ➔ La formation des managers



**Ne laissons pas ces projets être un rouleau compresseur !
Exigeons la transparence et le respect
de nos emplois et de nos conditions de travail !
Avec la CGT, mobilisons-nous pour défendre nos droits
et en conquérir de nouveaux !**