



Montreuil le 12 mars 2025

Monsieur Philippe WAHL
Président du Groupe La Poste
9 rue du Colonel Avia
75 757 Paris Cedex 15

Objet : dépôt de préavis

Monsieur le Président,

Notre Fédération dépose un préavis de grève de 24 heures, pour la journée du jeudi 20 mars 2025, afin de couvrir tous les arrêts de travail qui seront décidés par les personnels de La Poste quel que soit leur statut : fonctionnaire, agent contractuel de droit public ou privé, cadre, agents et employés, ainsi que tout personnel appelé à exercer une activité professionnelle au sein des services dans la période. Pour les régimes de travail, cycliques ou assimilés, il prendra effet à partir du mercredi 19 mars 2025 à la prise de service des équipes de nuit au samedi 22 mars, fin de service des brigades de nuit. L'ensemble des postières et des postiers a vu sa capacité à vivre dignement s'amenuiser au fil de ces dernières années. Dans le cadre des dernières « négociations » annuelles obligatoires les décisions unilatérales prises par La Poste ont encore une fois accentué la régression de notre pouvoir d'achat et les difficultés financières des postières et postiers alors que l'entreprise n'a jamais connu d'aussi bons résultats. Les agents de La Poste créateurs des richesses de l'entreprise attendent une autre répartition du fruit de leur travail et demandent par cette journée de mobilisation la réouverture des Négociations Annuelles Obligatoires à l'appui des revendications suivantes :

- L'établissement de grilles de salaires garantis avec un minimum à 2 000 € brut mensuels minimum de première embauche pour un.e salarié.e non qualifié.e et une progression tous les 2 ans à l'ancienneté pendant toute la carrière.
- La prolongation des actuelles grilles au-delà des 20 et 28 ans pour prendre en compte le recul de l'âge de départ à la retraite.
- L'égalité salariale doit être la règle entre les femmes et les hommes, entre les différents statuts des personnels, entre les salariés des entreprises donneuses d'ordres et des sous-traitants (mise en œuvre du principe « à travail de valeur égale, salaire égal »).
- La valorisation et la revalorisation des métiers à prédominance féminine.
- La revalorisation de l'heure de nuit à 3€.
- Le suivi de l'accès au niveau supérieur genré tant en nombre de réussite mais aussi de candidat pour pouvoir évaluer de façon fiable l'égalité ou pas.
- Que les augmentations soient générales et non individuelles notamment pour les classes 3 et 4 pour que chaque salarié - des agents aux cadres supérieurs - soit la même augmentation considérant que les augmentations individuelles sont subjectives et non contrôlables.
- Un budget égalité à hauteur du besoin.
- L'augmentation du point d'indice pour les fonctionnaires.
- Le transfert des primes fixes dans le salaire.
- Tous les éléments de rémunération doivent être soumis à cotisations sociales.
- Le 13ème mois minimum pour toutes et tous.
- Le droit à la promotion avec négociation du volume et des critères pour les rendre transparents, objectifs et pour une augmentation significative du nombre de promotions.
- Des revalorisations de salaires à hauteur de l'inflation et prenant en compte les pertes de ces 5 dernières années.

- La réduction du temps de travail sans perte de salaire, les richesses créées doivent servir à améliorer la vie des salariés, leurs conditions de travail, leurs salaires et leur santé pour leur permettre de mieux vivre dans et hors l'entreprise.
- La mise en place de l'échelle mobile des salaires.
- La mise en place de la prime dite BINO pour les postiers et postières de Mayotte avec un effet rétroactif au passage en DROM (2012) et à minima à l'aplomb de l'accord de fin de conflit de 2024.
- L'ouverture de négociation spécifique pour les postiers et postières des DROM au égard des problématiques de vie chères locales.
- Une prise en charge à 100% par l'employeur des cotisations prévoyance santé des organismes complémentaires au régime obligatoire d'Assurance Maladie afin d'améliorer la couverture sociale globale et non de justifier un transfert de prise en charge de la Sécurité Sociale pour les salariés actifs ou retraités.
- La prise en charge à 100 % par l'employeur des frais de transport domicile /travail.
- La fin des modulations du temps de travail dans le groupe.
- Augmentation de la participation des employeurs pour des gardes d'enfants collectives ou individuelles avec à minima des chèques CESU ou des crèches partagées pour l'ensemble des salariés du groupe.
- Pour les salariés n'ayant pas la possibilité de prendre leurs repas dans un point de restauration collective, un titre restaurant par jour avec participation minimum de 60% de l'employeur au maximum du barème URSSAF.
- La mise en place de jours de repos pour congés menstruels.
- La mise en place de congés supplémentaires par tranches d'ancienneté. 1 jour à partir de 20 ans d'ancienneté et un jour supplémentaire tous les 5 ans.
- L'ouverture de négociation pour le Temps Partiel Aménagé Sénior.
- L'élargissement des catégories de salariés soumis à la pénibilité (comme les guichetiers) et l'augmentation du nombre de jours octroyés dits « pénibilités ».
- La revalorisation des enveloppes consacrées aux parts variables qui n'ont jamais été revues même si nous sommes opposés au principe de primes et primes individuelles.
- La revalorisation de l'ITPV et promotion auprès des salariés de celle-ci.
- La revalorisation du complément familial et prise en charge pendant toute la scolarité jusqu'à minima 25 ans.
- Demande que l'entreprise communique le montant de la valeur ajoutée pour calculer effectivement la possibilité ou non de bénéficier de la participation conformément à l'article L 3324-1 du code du travail.

A réception de votre proposition de négociation, nous vous communiquerons les noms de nos représentants qui y participeront.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la CGT FAPT
Sébastien CHAIGNEAU
Membre du bureau fédéral

