

Intervention de l'administrateur FO

Le bilan social qui vient de nous être présenté est riche. Est-il complet ? Traduit-il vraiment la réalité sociale de l'entreprise publique ? Un corps social n'est pas inerte. Il réagit et vit !

Nos collègues réfléchissent et, certainement, s'interrogent. Quelle est donc la réalité humaine qui se cache derrière tous ces chiffres ? On dit que les Français sont inquiets pour leur avenir. On dit qu'ils n'ont plus le moral. On dit qu'ils doutent d'eux-mêmes. On dit qu'ils ne croient plus en la France.

Et les postiers ? Quelle relation entretiennent-ils avec leur entreprise qui a tant changé en quinze ans ? Sont-ils fiers d'appartenir à la communauté postale ? De quelles valeurs se sentent-ils porteurs ? Quelle perception ont-ils de leur avenir professionnel ? Sont-ils inquiets ou confiants ? Doutent-ils d'eux-mêmes, eux aussi ?

Nonobstant les débats en cours, beaucoup d'entre eux, feront valoir, dans les trois prochaines années, leur droit à la retraite. Sont-ils satisfaits de cette nouvelle vie qui les attend ? Partiront-ils à regret ?

Certes, toutes ces questions relèvent plus d'une analyse sociologique que d'un bilan social. J'ai la faiblesse de penser qu'elles ont leur importance.

Alors, c'est vrai, plus de 660 000 journées de formation ont été dispensées, 87,4 % des salariés en CDI travaillent à temps plein, 25 999 postiers ont été promus en 2007, 232 millions d'euros ont été consacrés à l'action sociale... etc. ! Les chiffres dans leur froideur ne disent pas tout car la pâte humaine ne peut s'analyser au travers des seuls ratios et des seuls tableaux de bord. Au fond, pourquoi donc la perception des postiers serait-elle si différente de celle de la communauté nationale ? Une remarque pour conclure ces propos liminaires. Comme tout le monde ici, je suis soucieux de l'unité de l'entreprise publique car elle y puise sa force. Néanmoins, il aurait été intéressant de présenter, en annexe et sur quelques thèmes, un éclairage par métiers.

S'agissant du dialogue social, la question est de savoir si nous sommes sortis de la culture d'affrontement. Franchement, je ne sais pas ! La pratique des relations sociales requiert de réelles compétences : écoute, sens tactique, pondération et courage. D'après ce que j'entends, il y aurait quelques carences chez certains managers. Pour être parfaitement objectif, nous pourrions faire un constat analogue chez quelques partenaires sociaux.

C'est dommage. D'autant plus dommage que le paysage syndical français est appelé à évoluer.

Dans le cadre de l'accord sur l'intéressement, la somme de 94 euros net a été versée à chaque postier de la maison/mère. C'est peu au regard de ce qui se pratique dans d'autres entreprises publiques dont les effectifs sont moindre, il est vrai. C'est la raison pour laquelle, j'avais proposé, lors d'une précédente séance du Conseil, de baisser le seuil de déclenchement du dispositif d'intéressement.

À cet égard, les postiers, notamment ceux de l'Enseigne et des centres financiers, comprennent mal pourquoi leurs collègues de La Banque Postale ont bénéficié d'une prime d'intéressement 20 fois supérieure à la leur, alors que 95 % du produit net bancaire provient de l'activité des bureaux de Poste et des centres financiers.

Management coercitif, stress, pression commerciale, harcèlement moral parfois, nous entendons ces mots dans la bouche de salariés du secteur privé. Je pensais que, chez nous à La Poste, ces vocables ne renvoyaient à aucune réalité. Mais, je me suis trompé, des cas existent. Dire qu'ils sont très nombreux, serait mentir mais leur nombre augmente. Je propose au Conseil que l'on prenne à bras-le-corps cette question que les spécialistes nomment « la souffrance au travail ». Il faut la prendre dans tous ces aspects, notamment lorsque des restructurations aboutissent à des suppressions de postes. Ces dernières génèrent de l'inquiétude et un sentiment diffus d'inutilité. Je passe sous silence les cas, plus nombreux qu'on ne le croit, d'agents qui, en raison d'une réforme ou d'une réorganisation sont purement et simplement remerciés alors qu'ils n'ont pas démérité.

Quant à la promotion, il aurait été intéressant de distinguer la promotion intra/métier de la promotion inter/métier. Je peux comprendre que, dans un souci d'efficacité immédiate, on recherche des compétences au sein du métier. Cependant, il est regrettable de se priver de compétences équivalentes voire supérieures au motif qu'elles sont extérieures. S'agissant de la gestion des compétences et à un moment où le Groupe aura, dans un cadre budgétaire contraint, à gérer de nombreux départs et où toutes les activités seront soumises à la concurrence, la solidarité entre les métiers serait un atout non négligeable.

Enfin, il convient de noter que les démissions (2 189) ont augmenté de 30 % par rapport à 2006. Ramené à la dimension de l'entreprise publique, ce chiffre peut apparaître mineur. Il est tout de même sensiblement égal au volume des recrutements par alternance pour 2007.

Le taux d'absentéisme pour maladie augmente de 5 %. Avec une augmentation plus forte pour les salariés (+13 %) que pour les fonctionnaires. Les départs au cours de la période d'essai augmentent de 25 % par rapport à 2006 contre 13 % entre 2005 et 2006.

Tout cela est sans doute conjoncturel, je veux le croire, mais il conviendra de surveiller ces indicateurs.

Au moment où les fonctionnaires vont, en nombre, quitter l'entreprise publique et où l'offre d'emplois dans le pays devrait croître, La Poste doit se montrer attractive pour les jeunes. ♦



60 rue Vergniaud
75640 Paris CEDEX 13
www.fo-com.com
postes@fo-com.com

L'ACTU DU CA

SPÉCIAL « BILAN SOCIAL »

Le bilan social 2007 a été examiné lors de la dernière séance du conseil d'administration qui s'est tenue le 22 mai 2008. Avant la présentation proprement dite du bilan social par le directeur des Ressources Humaines, le président a tenu à rappeler que « l'entreprise a profondément changé dans toutes ses dimensions : économique, industrielle mais aussi sociale. Avec le projet "Réussir Ensemble", nous avons développé le dialogue social, amélioré la qualité de l'emploi, favorisé les parcours professionnels, accru les compétences et reconnu le travail accompli.

Toutes ces avancées sont autant de précieux atouts pour réaliser nos ambitions, dans chacune de nos activités, dans chacune de nos entités. Le plan stratégique 2008/2012 permettra de confirmer nos engagements et de progresser sur la voie du développement responsable, avec un modèle social fondé sur la qualité de l'emploi, le partage de la réussite et la promotion de la diversité. »

1. Le dialogue social

Le Directeur des Ressources Humaines (DRH) estime que le dialogue social à La Poste est nourri, parfois difficile, mais il est toujours productif. Il est, selon le DRH, un des moteurs qui a permis de « tenir la trajectoire Performance et Convergence et de conduire avec énergie le projet social, "Réussir Ensemble". »

10 accords sociaux nationaux ont été signés en 2007 :

- Le 19 janvier : accord relatif au développement professionnel des facteurs (FO, CGC, CFTC, CFDT, UNSA).
- Le 16 février : avenant à l'accord instituant deux régimes de garanties collectives obligatoires au profit des salariés de droit privé (FO, CGC, CFTC, CFDT, UNSA.)
- Le 16 mars : accord relatif à l'avenir des métiers bancaires des centres financiers (FO, CGC, CFTC, CFDT, UNSA.)
- Le 21 mars : accord relatif aux mesures salariales pour l'année 2007 (FO, CGC, CFDT, UNSA.)
- Le 21 mars : avenant à la convention commune La Poste /France Télécom (FO, CGC, CFDT.)
- Le 8 juin : accord portant renforcement des mesures en faveur du personnel du courrier exerçant en nuit (CGC, UNSA.)
- Le 21 juin : avenant à l'accord social logement du 6 juillet 2006 (FO, CGC, CFTC, CFDT, CGT, SUD, UNSA.)
- Le 26 juin : accord d'intéressement pour la période 2007-2009 (CGC, CFTC, CFDT, UNSA.)
- Le 8 novembre : avenant à la convention commune « prime communication et technologies de l'information. » (FO, CGC, CFTC, CFDT.)
- Le 21 novembre : avenant à l'accord Compte Épargne Temps du 7 juillet 2000 (FO, CGC, CFTC, CFDT.)

278 accords ont été signés localement.

2. L'emploi

→ 2.1 - Effectif total au 31 décembre 2007 (En personnes physiques)

	2005	2006	2007
Total:	303 159	289 865	279 795
Cadres supérieurs (classes IV):	12 881	13 892	15 090
Cadres (classe III):	41 315	40 378	38 873
Maîtrise et exécution (classes II et I):	248 963	235 595	225 832

- 87,4% des salariés en CDI travaillent à temps plein (82,6 % en 2006).
- 3,3 % des salariés sont en CDD contre 4,2 % en 2006.
- 2 352 contrats en alternance ont été signés en 2007.

Fin 2007, le nombre de fonctionnaires s'élève à 163 398 soit 58,4 % des effectifs tandis que le nombre d'agents contractuels est de 116 397 (41,6 %).

→ 2.2 - Répartition de l'effectif moyen par statut et contrat en 2007

(Effectif moyen = moyenne de l'effectif total mesuré à la fin de chaque mois)

	Fonctionnaires	CDD	CDI
Cadres supérieurs (classe IV)	9 000	59	5 077
Cadres (classe III)	27 253	320	10 309
Maîtrise et exécution (classes II et I)	125 467	8 373	78 923

→ 2.3 - Répartition par sexe de l'effectif total au 31 décembre 2007

	Femmes	Hommes
Cadres supérieurs	37,8%	62,2%
Cadres	44%	56%
Maîtrise et exécution	52,7%	47,3%
TOTAL:	50,7%	49,3%

→ 2.4 - Répartition de l'effectif par domaine pilotage (hors filiales)

- Courrier: 174 244 agents dont 44 % de femmes. Le courrier représente 62 % de l'effectif total.
- Colis: 7 819 agents dont 28 % de femmes. Le colis représente 3 % de l'effectif total.
- Services financiers: 19 297 agents dont 65 % de femmes. Les services financiers représentent 7 % de l'effectif total.
- L'Enseigne: 71 060 agents dont 65,5 % de femmes. L'Enseigne représente 25,4 % de l'effectif total.
- Supports et structures: 7 375 agents dont 45 % de femmes. Supports et structures représentent 2,6 de l'effectif total.

L'âge moyen est de 43,9. Il est de 43,4 pour les femmes et de 44,3 pour les hommes.

→ 2.5 - Répartition de l'effectif au 31 décembre 2007 en fonction de la classification (En personnes physiques)

Cadres supérieurs:	Groupe B et C:	1 426
	Groupe A	13 579
Cadres:	III3	9 912
	III2	11 433
	III1	17 201
Maîtrise et exécution	II3	12 226
	II2	45 960
	II1	32 628
	I3	47 305
	I2	75 449
	I1	73

En 2007, La Poste enregistre:

- 2 189 démissions,
- 1 083 licenciements,
- 901 départs au cours de la période d'essai,
- 9 981 départs en retraite ou préretraite.

3. La promotion

En 2007, 25 999 agents ont été promus, dont 16 125 femmes. La répartition des agents promus en 2007 dans une catégorie supérieure s'établit de la manière suivante:

Intra cadres supérieurs:	318
Cadres vers cadres supérieurs:	1 106
Intra cadres:	2 472
Maîtrise et exécution vers cadres:	1 341
Intra maîtrise et exécution:	20 762

4. L'absentéisme

En 2007, le taux d'absentéisme pour maladie (nombre de journées de maladie rapporté au produit de l'effectif mensuel moyen en personnes physiques de l'année par le nombre de jours de l'année) est de 5,30 %. Il était de 5,04 % en 2006.

Le nombre de journées d'absence pour maladie (y compris longue durée et grave maladie) s'élève à 5 221 897 jours, dont 3 440 507 pour les fonctionnaires et 1 781 390 pour les salariés.

5. La rémunération

La moyenne de la rémunération brute à La Poste est de: 1 812 euros.

La moyenne de la rémunération nette à La Poste est de: 1 479 euros.

Rémunération brute (1)

	Fonctionnaires	Salariés (CDI)
Groupe B et C	7 225	6 972
Groupe A	3 737	3 467
Cadres	2 733	1 922
Maîtrise et exécution	2 042	1 653
Ensemble	2 271	1 812

(1) Traitement ou salaire brut+indemnité de résidence ou complément géographique+complément La Poste+complément bisannuel

Rémunération nette (2)

	Fonctionnaires	Salariés (CDI)
Groupe B et C	6 213	5 842
Groupe A	3 159	2 860
Cadres	2 301	1 572
Maîtrise et exécution	1 718	1 347
Ensemble	1 916	1 479

(2) = (1) - cotisations sociales

6. La formation

La Poste a consacré près de 259 millions d'euros à la formation professionnelle soit 3,66 % de la masse salariale. Les dépenses au titre de la formation sont en augmentation par rapport à 2006 (3,06 % de la masse salariale) mais en diminution par rapport à 2005 (3,20 %).

663 506 jours de formation ont été dispensés en 2007 dont 91 % au titre de « l'adaptation au poste de travail. »

825 agents ont bénéficié d'un congé de formation rémunéré. Ils étaient 323 en 2006.

Enfin, 1 560 contrats d'apprentissage (1 328 en 2006) et 792 contrats de professionnalisation (628 en 2006) ont été conclus en 2007.

7. Épargne salariale, intéressement et prévoyance

→ 7.1 - L'épargne salariale

Selon les termes du Directeur des Ressources Humaines, « la reconnaissance et le partage de la réussite constituent une attente forte des postiers. C'est aujourd'hui une réalité. Avec les dispositifs d'épargne salariale, d'intéressement et de prévoyance/santé, La Poste s'est donné les moyens juridiques, pratiques et financiers de reconnaître la qualité du travail accompli et la contribution de l'ensemble des postiers au développement et à la performance de l'entreprise. » À cette fin ont été créés le plan d'épargne groupe (PEG) et le plan d'épargne retraite collectif (PERCO).

85,3 millions d'euros ont été collectés sur ces deux produits au cours de la première année. L'abondement de La Poste s'élève à 14,3 millions d'euros, dont 11,5 au titre du seul PEG.

46 035 agents sont bénéficiaires de ces dispositifs.

→ 7.2 - La prévoyance santé

On recense, à la fin 2007, 150 000 bénéficiaires dont 100 000 postiers salariés et 50 000 au titre des familles. La Poste prend en charge 60 % des cotisations des non-cadres et 50 % pour les cadres. Cette prise en charge des cotisations s'élève à 70 millions d'euros.

→ 7.3 - L'intéressement

Dans le cadre de l'accord sur l'intéressement, La Poste a versé, au titre des résultats de 2007, la somme de 94 euros à chaque postier. 296 400 agents ont bénéficié du dispositif.