

Sud

FEDERATION SYNDICALE
des activités postales et de télécommunications
25/27 rue des Enlèves 75020 PARIS
Tél 01 44 62 12 00 / Fax 01 44 62 12 34
www.sudptt.fr / sudptt@sudptt.fr

Union
syndicale
Solidaires

Groupe La Poste : Le recul groupé !

“Avancer groupé”, la formule est de Jean-Paul Bailly, Président du Groupe La Poste en direction des salarié-es, maison mère et filiales. Ambition affichée pour 2015 : être un groupe européen puissant qui mène la course en tête. En France, le groupe La Poste est le 2ème employeur. Mais lorsque l'on est salarié-e à La Poste, Mediapost, Chronopost, Dynapost, la Banque Postale, Aspheria, STP... quel est l'intérêt d'être dans ce groupe ? La réalité est amère, La Poste s'avère être une méga-entreprise de division des personnels, de développement des inégalités, de la précarité, de destruction des emplois et de recul des droits. Tout cela pour satisfaire les appétits de profits et les ambitions d'une minorité de dirigeants du Groupe.

Il ne se passe pas un mois sans qu'on nous rappelle le bonheur, l'avantage, voire presque le privilège d'appartenir au groupe La Poste. Un géant qui brasse plus de 20 milliards d'euros en chiffre d'affaire et qui prévoit d'en injecter 9 de plus dans ses investissements d'ici 2015. Il donne le tournis avec ses 27 milliards d'objets traités chaque année.

Mais, dans les lettres du Président ou les triptyques en papier glacé des services de communication, l'affichage en chiffres s'arrête là. Quid des chiffres du personnel ?

A en croire la propagande d'entreprise, le groupe servirait nos intérêts ?

Alors comment expliquer autant de différence entre les personnels du Groupe en matière salariale. La prime d'intéressement de cette année se situe dans une fourchette entre 0 et plusieurs milliers d'euros, que l'on soit, par exemple, à Mediapost ou à La Banque Postale. De 220 euros pour un-e Colipostier-e ou 1100 euros pour un-e Chronopostier-e.

Chez Mediapress, la moyenne des salaires se situe à moins de 500 euros. Pour une grosse partie des filiales (Mediapress, Mediapost, STP, Dynapost, Asphéria...), le taux horaire d'embauche c'est le SMIC ou à peine plus. Le 13ème mois est en voie de disparition, supprimé chez Dynapost, seul-es les Chronopostier-es le touchent encore.

On n'avance pas groupés, on recule groupés !

Mais les inégalités ne s'arrêtent pas là. Quand la maison mère communique sur sa lutte contre la précarité, CDD, intérim et sous-traitance explosent dans les autres entreprises du groupe.

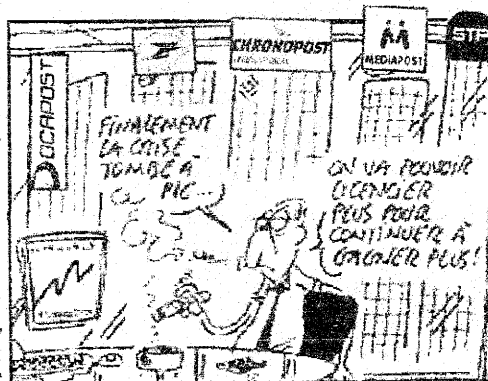
Idem sur l'environnement, le président se laisse prendre en photo avec des véhicules électriques, mais oublie

dans les communiqués de presse, les milliers de véhicules du personnel transportant des milliers de tonnes de documents publicitaires. Quand le véhicule est mort, c'est le licenciement que propose le groupe La Poste au personnel.

Si les dirigeants des filiales ont toutes et tous comme point commun, avec “leur staff”, d'être mobiles de la maison mère aux filiales et entre filiales, il n'en va pas de même pour les salarié-es.

Sur les 276 000 salarié-es, combien profitent d'une mobilité entre filiales et maison mère ?

Même en cas de réorganisation, ou d'inaptitudes, les réponses sont souvent les mêmes : pas de poste disponible dans le groupe. C'est bien la peine d'avoir l'outil industriel le plus moderne d'Europe !



Ce qui caractérise ce groupe, c'est d'être, au nom du Leadership Européen, décideur en peu de temps d'acquisitions et de fusions d'entreprises, mais c'est aussi de fermer des filiales ou d'arrêter des activités sans concertation aucune.

Le plus consternant et inquiétant restent les objectifs fixés par le plan stratégique et, en particulier, celui concernant le taux de rentabilité. Aujourd'hui, celui-ci est de 3,7 % et l'objectif est de le faire passer à 8 % en 2015, le tout en se basant sur une quasi stagnation du chiffre d'affaires.

Cela signifie très clairement qu'il s'agit, pour nos patrons, de limiter de manière drastique les charges et, pour être encore plus clair, de continuer à supprimer plus de 10 000 emplois par an ! Vus sous cet angle, les 12 000 départs non remplacés en 2010 auront servi à maintenir la rentabilité de 2009. Cette stratégie irresponsable promet des lendemains difficiles.