

Cfdt:

CONNECTÉE  
AUX POSTIERS



5 CHOSSES  
À SAVOIR  
QUAND ON EST  
SALARIÉ  
DE LA POSTE



# AVANT-PROPOS

---

Dans un monde du travail en constante transformation, le modèle de votre entreprise évolue. La CFDT a pour objectif de protéger les acquis sociaux de tous les postiers, de les accompagner. C'est dans cet esprit que la CFDT négocie et obtient des engagements forts de La Poste : pas de plans sociaux de façon à garantir un avenir pour tous, des évolutions professionnelles se traduisant par des formations et des promotions, la reconnaissance de l'engagement de tous les postiers par des progressions de rémunération et en particulier par l'intéressement aux bénéfices.

Pour la CFDT, La Poste n'est pas une entreprise comme les autres, elle doit être un modèle social. C'est pour cela que la CFDT réaffirme que le CDI et les 35 heures sont le socle majoritaire de l'emploi postal.

Enfin, la CFDT est attachée à l'égalité quelle que soit l'origine sociale ou géographique, quelle que soit l'orientation sexuelle, quel que soit l'âge.

Nos actions sont guidées par des valeurs de démocratie et d'humanisme. L'émancipation est également un élément fort de l'identité de la CFDT, c'est pourquoi nous avons réalisé ce guide, afin de vous aider à mieux connaître vos droits mais aussi vos devoirs, dans votre nouvel environnement de travail. Bien entendu ce guide n'est pas tout et l'émancipation n'est pas l'isolement, au contraire ! Vous entrez dans une entreprise où les adhérents CFDT sont à vos côtés, et vous aideront à vous informer, à vous orienter ou tout simplement à devenir, à leurs côtés, des acteurs de votre avenir.

À bientôt !

# SOMMAIRE



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

03	AVANT-PROPOS
04	SOMMAIRE
06	IDÉES REÇUES SUR LE SYNDICALISME
08	QUI SOMMES-NOUS ?
09	CE QUE VEUT LA CFDT
10	NOS VALEURS
11	ADHÉRER
12	<b>TEXTES DE RÉFÉRENCE</b>
14	<b>LE CONTRAT DE TRAVAIL</b>
16	<b>LE SALAIRE/LA RÉMUNÉRATION DES POSTIERS SALARIÉS</b>
23	<b>L'INTÉRESSEMENT</b>
24	<b>L'ÉPARGNE SALARIALE</b>
26	<b>L'APPRÉCIATION</b>
28	<b>L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL</b>
28	<b>LA DISCIPLINE</b>
29	<b>LA PROMOTION</b>
33	<b>LA FORMATION</b>
34	<b>LES ABSENCES</b>
38	<b>SANTÉ PRÉVOYANCE</b>
40	<b>LES PRESTATIONS SOCIALES</b>
42	LISTE DES SYNDICATS
44	NOTES
46	REMERCIEMENTS

# !DÉES REÇUES SUR LE SYNDI- CALISME

Les préjugés ont la vie dure... Jusqu'au jour où ils se retrouvent face à la vérité.



## › LES SYNDICATS N'ONT AUCUN POUVOIR!

Les syndicats ne décident pas de tout mais la CFDT influence, tous les jours, dans de nombreux domaines (Sécurité sociale, congés payés, salaires, temps de travail, ect.).

## › LE SYNDICALISME C'EST LES VACANCES!

La CFDT est près de toi, milite dans ton entreprise tous les jours. Ce sont l'échange et le contact avec les salariés et les adhérents qui génèrent nos revendications et nos actions. La CFDT place l'être humain au cœur de ses préoccupations et ses adhérents au cœur de ses pratiques et décisions.

## › LE SYNDICALISME C'EST VIEUX JEU!

Sans la CFDT, qui représenterait les salariés et leurs intérêts? Pouvoir d'achat et négociations dans les entreprises sont des sujets intemporels, la CFDT aussi.

## › LES SYNDICATS SE BATTENT TOUJOURS ENTRE EUX!

La CFDT conteste, revendique et négocie en faveur des salariés. D'autres contestent et ne vont pas plus loin. À toi de soutenir le syndicat qui correspond à tes attentes.

## › LES SYNDICATS VEULENT LA MORT DES ENTREPRISES!

La CFDT se bat pour une juste répartition des profits entre les salariés et l'entreprise. Tout en prenant en compte la pérennité de l'entreprise (gage du maintien de l'emploi), la CFDT souhaite que les salariés y trouvent leur compte.

## › SE SYNDIQUER C'EST PRENDRE DES RISQUES POUR MA CARRIÈRE!

Le fichier des adhérents CFDT est confidentiel. Seul un juge pourrait le consulter... et encore, sous conditions. Il n'est pas rare que deux adhérents dans un même service ne sachent pas que l'un et l'autre font partie de la CFDT. La confidentialité est notre priorité concernant la gestion de notre fichier d'adhérents.

# QUI SOMMES-NOUS ?

› LA CFDT PLONGE SES RACINES DANS LE SYNDICALISME DU DÉBUT DU XX<sup>e</sup> SIÈCLE. DEPUIS LE 31 MARS 2017, LA CFDT EST LE PREMIER SYNDICAT DE SALARIÉS (ET CHEZ LES CADRES) EN FRANCE PAR SA REPRÉSENTATIVITÉ AVEC 26,37% DES SUFFRAGES ET PAR SON NOMBRE D'ADHÉRENTS, IMPLANTÉS DANS TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ, DANS LES GRANDES COMME DANS LES PETITES ENTREPRISES. PRÈS DE LA MOITIÉ DE SES ADHÉRENTS SONT DES FEMMES.

› ÊTRE ADHÉRENT CFDT C'EST ÊTRE REPRÉSENTÉ À TOUS LES NIVEAUX OÙ SE CONSTRUIT LE DROIT DES SALARIÉS : SUR LE LIEU DE TRAVAIL FACE À L'EMPLOYEUR, DANS LES BRANCHES PROFESSIONNELLES OÙ SE NÉGOCIENT LES CONVENTIONS COLLECTIVES, DANS LES TERRITOIRES OÙ L'ON TROUVE UNE AIDE DE PROXIMITÉ, ET AU PLAN NATIONAL DANS LES NÉGOCIATIONS AVEC LE PATRONAT ET L'ÉTAT.

› ÊTRE ADHÉRENT CFDT C'EST PORTER DES VALEURS D'ÉMANCIPATION, DE SOLIDARITÉ, D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, D'AUTONOMIE ET DE RESPONSABILITÉ, DE LAÏCITÉ, DE DÉMOCRATIE, DE REFUS DES INÉGALITÉS ET DE RESPECT DES DIFFÉRENCES. CES VALEURS SONT UNE RÉFÉRENCE POUR TOUS LES ACTEURS DE LA CFDT.

# CE QUE VEUT LA CFDT

› BASÉE SUR SES VALEURS D'ÉGALITÉ ET D'ÉMANCIPATION, LA CFDT DONNE LA VOIX À SES ADHÉRENTS POUR CONSTRUIRE SES REVENDICATIONS. PREMIER RÉSEAU SOCIAL DANS L'HISTOIRE, LE SYNDICALISME EST UN LIEU D'ÉCHANGE PAR EXCELLENCE, MAIS AUSSI UN LIEU DE CONSTRUCTION DE DROITS ET D'ENTRAIDE.

› LA CFDT S'ATTACHE À LA DÉFENSE DU MODÈLE SOCIAL POSTAL : CDI À TEMPS PLEIN, ÉGALITÉ ENTRE LES AGENTS FONCTIONNAIRES ET SALARIÉS. LA CFDT ENTEND SAISIR TOUTES LES OCCASIONS ET LES OPPORTUNITÉS AFIN DE CONSOLIDER ET FAIRE ÉVOLUER DURABLEMENT LA RÉMUNÉRATION DE TOUS LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE, QU'ILS SOIENT EN CLASSE I OU GROUPE C. SANS EXCLURE LA CONTESTATION SI NÉCESSAIRE, LA CFDT RECHERCHE TOUJOURS À OBTENIR DES AVANCÉES CONCRÈTES PAR LA VOIE CONTRACTUELLE. CE QUI FAIT D'ELLE LE 1<sup>er</sup> SYNDICAT DU POUVOIR D'ACHAT.

› LA CFDT REFUSE QUE L'ACTION SYNDICALE SE RÉSUME À SA PLUS SIMPLE CARICATURE. ELLE NE VEUT PAS SE CANTONNER À L'AGITATION, À LA CONTESTATION SYSTÉMATIQUE ET À L'INTIMIDATION. LA CFDT SE REFUSE AU CORPORATISME ET À L'EXCLUSIVE METTANT DOS À DOS LES CADRES ET LES NON CADRES, COMME SI L'ENTREPRISE DANS SON ENSEMBLE NE SE RÉSUMAIT QU'À DES CLASSES OPPOSÉES. LA CFDT VEUT DÉVELOPPER LE SYNDICALISME DE PROXIMITÉ, DE CONSTRUCTION ET DE SOLIDARITÉ !

# NOS VALEURS

## › AUTONOMIE

La CFDT s'appuie sur un syndicalisme d'adhérents pour ne pas être tributaire de ressources extérieures. Les cotisations de ses membres garantissent son indépendance et son autonomie.

## › INDÉPENDANCE

Elle est nécessaire à la CFDT pour distinguer ses responsabilités de celles de l'État, des partis politiques et des confessions religieuses. Par son propre diagnostic, elle fixe son champ d'action, impulse ou infléchit les décisions gouvernementales.

## › DÉMOCRATIE

Placée au cœur de notre sigle, elle est un droit fondamental à l'expression. Laïque, la CFDT rassemble ses adhérents et militants, acteurs du renouveau.

## › ÉMANCIPATION

C'est le droit de diriger sa vie dans le respect de la liberté et de la dignité.

## › SOLIDARITÉ

L'entraide est un choix qui favorise la défense des droits de tous face aux exclusions, inégalités et discriminations.

# ADHÉRER

## BON À SAVOIR

La bonne nouvelle est que l'adhésion à la CFDT n'est pas remboursée par la Sécu, mais par les impôts !

Exemple :  
Une cotisation est calculée sur la base de 0,75 % du salaire net. Une cotisation mensuelle que je paye 10 € ne me coûte réellement que 3€40. Cela représente 66 % de réduction d'impôts sur le revenu. Grâce à la CFDT, les personnes non imposables bénéficient d'un crédit d'impôt depuis 2013.

## La CFDT est le 1<sup>er</sup> syndicat de France en nombre d'adhérents.

Adhérer à la CFDT c'est l'assurance :

- › d'avoir un interlocuteur prêt à répondre à tes questions ;
- › de ne plus être seul et d'appartenir à un réseau ;
- › d'obtenir des informations concrètes sur ton entreprise (en avant-première) ;
- › de donner ton avis en apportant ta vision des choses ;
- › de disposer d'une aide juridique en cas de litige avec ton employeur ;
- › d'avoir en face de toi des spécialistes en droit du travail, aides sociales, avantages... dans ton entreprise.

## SUR INTERNET

[www.cfdtlaposte.com](http://www.cfdtlaposte.com)

## SUR FACEBOOK

CFDT La POSTE



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

## TEXTES DE RÉFÉRENCE

Les dispositions applicables aux agents contractuels de droit privé de La Poste figurent, d'une part, dans le Code du travail et, d'autre part, dans les textes de référence contractuels signés conjointement par La Poste et certaines organisations professionnelles.

La Poste publie des textes réglementaires qui lui sont propres et dont elle a une obligation d'information auprès de ses salariés. Le principal texte régissant vos droits est appelé «Convention Commune». C'est l'équivalent de la Convention Collective du droit privé. C'est le document de référence des Postiers.

# 5 CHOSSES À SAVOIR QUAND ON EST SALARIE DE LA POSTE

---

## LE CONTRAT DE TRAVAIL

### BON À SAVOIR

La CFDT revendique le CDI à 35h comme le contrat de référence à La Poste.

Il existe plusieurs types de contrats :

- contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- Dans le cadre d'un surcroît d'activité ou pour répondre à des absences longues, La Poste peut recourir aux :
- contrat à durée déterminée (CDD) ;
- les contrats intérimaires (CDD ou CDI).

### LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS

Votre contrat de travail doit comporter un certain nombre d'informations appelées éléments constitutifs, à savoir :

- la nature du contrat ;
- la fonction exercée et le niveau de qualification ou de classification ;
- le lieu de travail ainsi que les dispositions particulières relatives aux déplacements ou à la mobilité ;
- la rémunération ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- la durée hebdomadaire du travail et les horaires journaliers ;
- le secret professionnel.

### ... ET SUIVANT LES CAS :

- les éléments de l'ancienneté définis à l'article 24 de la convention commune ;
- l'énumération des avantages en nature ;
- la clause de non-concurrence.

### LES DIFFÉRENTS CAS DE RUPTURE

- rupture pendant la période d'essai ;
- rupture anticipée du CDD à l'amiable ou à l'initiative d'une des parties ;
- démission ;
- rupture conventionnelle ;
- licenciement ou révocation (fonctionnaire).



## LES CONSÉQUENCES DE LA RUPTURE PRÉAVIS DE LICENCIEMENT OU DE DÉMISSION

Article 69 de la Convention Commune (CC) : «Après la période d'essai, le délai du préavis réciproque en cas de démission ou de licenciement pour un motif autre que la faute grave ou la force majeure est fixé selon le tableau ci-après.»

ANCIENNETÉ	DÉMISSION/LICENCIEMENT
Ancienneté de service confirmée inférieure à 6 mois <ul style="list-style-type: none"><li>• Autres personnels</li><li>• Ingénieurs et cadres supérieurs</li></ul>	8 jours 15 jours
Ancienneté de service continu comprise entre 6 mois et 12 mois <ul style="list-style-type: none"><li>• Autres personnels</li><li>• Ingénieurs et cadres supérieurs</li></ul>	1 mois 2 mois
Ancienneté de service continu supérieure à 2 ans <ul style="list-style-type: none"><li>• Autres personnels</li><li>• Ingénieurs et cadres supérieurs</li></ul>	2 mois 3 mois

### INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Article 70 de la CC : «Les agents contractuels recrutés à durée indéterminée et qui sont licenciés avant 65 ans, bénéficient d'une indemnité de licenciement, s'ils comptent au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue à La Poste et dans les conditions prévues par le Code du travail.

L'indemnité de licenciement est versée en une seule fois au moment de la dernière paie.

Elle est cumulable avec l'indemnité de préavis, les allocations de chômage et une pension de vieillesse ou de réversion.

Son montant est égal à la moitié de la rémunération mensuelle brute pour chacune des douze premières années d'ancienneté et au tiers de cette même rémunération pour chacune des années suivantes. Toutefois, le montant maximal de l'indemnité de licenciement est fixé à quinze fois la rémunération mensuelle de référence.»



## LE SALAIRE /LA RÉMUNÉRATION DES POSTIERS SALARIÉS

### BON À SAVOIR LA NAO QU'EST-CE QUE C'EST ?

La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) permet chaque année à la CFDT de négocier les différents éléments de la rémunération des postiers salariés (et pour les éléments complémentaires celle des fonctionnaires). Elle se déroule au 1<sup>er</sup> trimestre de chaque année et se conclut par la proposition d'un accord. C'est un rendez-vous essentiel pour la CFDT.

Dès l'apparition des premiers contrats salariés à La Poste, la CFDT a choisi de s'attacher à la construction de leurs droits et de leur avenir et notamment sur des questions de rémunération. Là où d'autres se battaient contre l'arrivée des contractuels, la CFDT a permis aux salariés d'obtenir une rémunération et des droits équivalents à ceux de leurs collègues sous statut de fonctionnaire.

De cette différence de statuts est née une gestion différenciée, et c'est particulièrement vrai sur le sujet de la rémunération.

### LA RÉMUNÉRATION DE BASE :

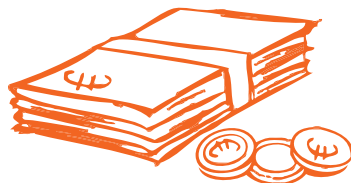
Elle se compose du SBA\* du CDR\*\* et le cas échéant du complément géographique. C'est elle qui sert de base au calcul du gain minimum à promotion (voir chapitre promotion).

### Le Salaire Brut Annuel (SBA) :

Le SBA est le montant figurant sur le contrat de travail et ses avenants ainsi que dans la rubrique correspondante du bulletin de paie. Il est proportionnel à la quotité de travail.

### REPÈRES

Depuis 2014 les salariés représentent plus de la moitié (59 % en 2018) des 215 000 postiers.



SBA\* : Salaire Brut Annuel  
CDR\*\* : Complément De Rémunération

### BON À SAVOIR

Valeur du point depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018 : 48,95 €.  
SBA = Salaire Brut Annuel en Euro.

### CLASSES I & II

Pour les **classes I et II**, il s'obtient en multipliant l'indice de rémunération (ou coefficient) par la valeur du point. Le résultat obtenu donne le niveau de rémunération annuel brut du salarié.

L'indice est fonction du grade détenu par l'agent et de son ancienneté de rémunération. Cela permet une progression constante de la rémunération indépendamment du parcours de carrière.

### CLASSES III

À partir de la classe III on parle de minima de rémunération conventionnels. Le SBA du salarié ne peut être inférieur à ces montants. Dans les faits, les parcours de carrière et le gain minimum à promotion obtenus au travers de différents accords donnent très souvent des SBA supérieurs à ces minima.

Depuis le 1 <sup>er</sup> avril 2018	III.1	III.2	III.3
	SBA	SBA	SBA
Embauche	19 990 €	21 473 €	22 965 €
3 ans	20 798 €	22 183 €	23 705 €
6 ans	21 352 €	22 777 €	24 369 €
10 ans	21 669 €	23 146 €	24 796 €
15 ans	22 519 €	24 158 €	25 861 €
20 ans	23 483 €	25 166 €	26 926 €

**POUR LA CLASSE IV** (groupe A) il s'agit là encore de minima conventionnels. La rémunération se fait sur la base d'un « emploi repère » (avec des niveaux de rémunération : bas, médian et haut) correspondant à la fonction à laquelle la personne est rattachée. Depuis l'accord NAO 2018, ce dernier, ainsi que l'échelle de rémunération correspondante doivent être communiqués chaque année à la personne.

Classe IV-Groupe A		Minima de rémunérations à temps plein selon l'ancienneté de rémunération				
Depuis le 1 <sup>er</sup> avril 2018		Position I (ICS-1)	Position II (ICS-2) Recrutement	Position II (ICS-2) après 13 ans	Position II (ICS-2) après 18 ans	Position III (ICS-3 A)
Minima conventionnels	SBA	28 619 €	33 352 €	39 546 €	41 214 €	39 056 €

### Le Complément De Rémunération (CDR) :

Il vient en complément de la rémunération de base des salariés (et du traitement des fonctionnaires).

Il est proportionnel à la quotité de travail.

**⚠ Attention :** *le CDR n'est pas fonction du grade détenu par le salarié mais du niveau de la fonction occupée. Lorsque ces deux éléments ne coïncident pas, on parle de distorsion fonctionnelle.*

*Le CDR est versé mensuellement et/ou bi-annuellement selon le statut et le niveau de la fonction occupée.*

Complément De Rémunération (CDR)	Depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2018				Complément bi-annuel versé en Février et Septembre											
	I-2		I-3		II-1		II-2		II-3		III-1		III-2		III-3	
Salariés CDI-CDD & Fonctionnaires	CDI/ Fon	CDD	CDI/ Fon	CDD	CDI/ Fon	CDD	CDI/ CDD	Fon	CDI/ CDD/ Fon	CDI/ CDD/ Fon	CDI/ CDD/ Fon	CDI/ CDD/ Fon	CDI/ CDD/ Fon	CDI/ CDD/ Fon	CDI/ CDD/ Fon	
Montant annuel	1847,13		1932,08		2034,64		2216,97		2345,43		2532,94		2676,94		2830,26	
Part mensuelle*	92,76	153,93	99,84	161,01	108,39	169,55	184,75	123,58	195,45	211,08	223,08		235,86			
Complément bi-annuel	367,00		367,00		367,00		367,00									

### REPÈRES

**SALAIRE BRUT/ SALAIRE NET :**  
Les montants indiqués sont tous en brut. Pour obtenir le salaire net il faut déduire environ 23,3% pour les salariés non cadres et environ 25% pour les salariés cadres. Les cotisations sociales spécifiques aux cadres sont applicables à partir du niveau III-2.

### Le complément géographique :

Selon la zone de résidence du postier salarié, il correspond à un montant de 1 à 3% du SBA.

### LES ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES DE LA RÉMUNÉRATION :

Ces éléments sont nombreux et dépendent pour partie de la situation du salarié. Ils ont été obtenus à travers différents accords signés notamment par la CFDT.

### Le complément de chargé de famille (CDF) :

il s'adresse aux postiers dès le deuxième enfant.

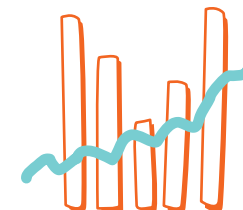
Pour un temps plein, il est annuellement de :

- 1 339,51€ pour 2 enfants ;
- 2 835,48€ pour 3 enfants ;
- 996,82€ par enfant au-delà du troisième.

### À NOTER

**COTISATIONS RETRAITES :** les salariés postiers embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 cotisent chaque mois pour leur retraite à l'IRCAN-TEC. Les nouveaux embauchés auprès de l'AGIRC-ARCO.

Pour un temps partiel, il est fonction de la quotité de travail et à minima de 438,25€ par an pour 2 enfants ; 601,00€ pour 3 enfants et 425,68€ par enfant au-delà du troisième.





### Les heures de nuit :

Le travail de nuit permet une revalorisation du taux horaire de 1,55€ pour les heures effectuées entre 21h & 6h et une revalorisation complémentaire à 2,30€ si la prise de service se fait entre 21h30 & 4h. Pour la première fois depuis 2006 la CFDT a permis la réévaluation de ce taux lors des NAO 2018.

### La Prime de Communication et Technologie de l'Information (PCTI) :

Sa mise en place a été obtenue par la CFDT en 2007 préservant ainsi «l'avantage téléphonique» issu de son ancien statut «PTT». Elle est versée mensuellement et soumise à cotisations sociales. Elle s'élève à 144€ annuels l'année d'embauche puis 192€ annuels pour les agents de Classe I à III (240€ annuels pour les élus CT-CAP-CCP & mandatés CHSCT), 360€ annuels à partir de la classe IV-Groupe A.

### BON À SAVOIR

Sauf demande expresse du salarié, il est placé et abondé par La Poste sur le PEG (35% d'abondement) ou le PERCO (33% d'abondement).

### L'intéressement :

Négocié et obtenu par la CFDT depuis 2007, il permet aux postiers de bénéficier d'une prime annuelle versée en avril de chaque année. L'intéressement est déterminé par un calcul basé sur les résultats économiques de la Poste de l'année précédente. En 2018 il s'est élevé à 440,81€ pour un temps plein (en hausse de 14%).

### La Prime Ultra Marine :

Elle est versée aux postiers des départements et territoires d'outre-mer. Elle s'élève à 3 346,92€ annuels, pour un salarié à temps plein.

### REPÈRES

**LE 13<sup>e</sup> MOIS EXISTE DÉJÀ GRÂCE À LA CFDT !**

**Le pouvoir d'achat ne passe pas que par le salaire de base ! C'est ainsi que les différents accords signés par la CFDT (NAO, CDR, prévoyance-santé...) sont autant de pouvoir d'achat en plus dans la poche des salariés. Leurs montants cumulés dépassent celui d'un 13<sup>e</sup> mois.**

### La rémunération variable

À partir du grade II-3 jusqu'au groupe IV-A (sauf fonction sous «feuille de route») les postiers sont éligibles à la «Part Variable». Elle est déterminée chaque année dans le cadre de l'entretien annuel. Elle vise à reconnaître la contribution & l'implication des personnes au développement de La Poste.

Elle se compose :

— Du Complément de Contribution au Développement de La Poste lui-même composé de :

- la «Part Individuelle»
- la «Part Collective» depuis 2007.

— De la Rémunération Variable Bancaire (RVB) pour les fonctions «essentiellement commerciales» (définies par les Directions métier).

### RÉMUNÉRATION INDIRECTE : SOCIAL & AVANTAGES :

**Les jours de carence en cas de maladie : ces 3 jours sont neutralisés grâce au contrat collectif prévoyance-santé des salariés.** Ce dernier permet la prise en charge des 3 jours de carence légaux. Ainsi, le niveau de rémunération est maintenu en cas d'arrêt maladie de courte durée. Aucune démarche du salarié n'est nécessaire auprès de l'Assurance maladie grâce à la mise en place d'une subrogation dès l'arrivée du nouvel embauché.

**Avantage Carte bancaire :** versé chaque mois, il correspond au 1/12<sup>e</sup> du tarif d'une carte bancaire à débit immédiat de La Banque Postale. Son montant est soumis à cotisations sociales.



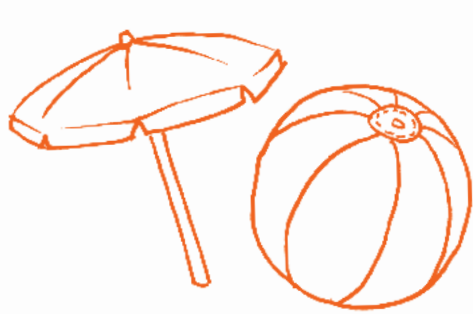
**Aides pécuniaires d'urgence:** en cas de graves difficultés, les postiers peuvent solliciter cette aide. Chaque année, les NAO permettent à la CFDT de renouveler l'enveloppe annuelle destinée à ces aides.

**Restauration:** les postiers bénéficient de tarifs minorés par une participation de La Poste dans les Restaurants Interentreprises partenaires. À défaut d'un restaurant à proximité, les postiers bénéficient du titre restaurant.

**Offres Commerciales** (quelques exemples): Vous souhaitez changer de forfait internet ou mobile? La Poste Mobile propose aux postiers des offres commerciales à tarif réduit.

Les vacances approchent et vous ne savez pas où vous rendre? La Poste peut vous proposer des tarifs préférentiels dans ses centres de vacances Azureva

**C'est toujours bon à prendre:** la Poste rémunère le compte courant sur lequel le salaire du postier est versé au taux du livret A et vous propose également des avantages préférentiels sur ses offres de crédit.



## L'INTÉRESSEMENT

**L'intéressement pour tous les postiers: un pari sur l'avenir!**

Le salaire demeure la priorité n°1 de la CFDT. En matière d'évolution du pouvoir d'achat, l'intéressement constitue un complément non négligeable.

**Pour faire bénéficier le personnel d'une prime d'intéressement, la loi prévoit l'obligation de signer un accord. Et sans accord, pas d'intéressement!**

Le montant de la prime d'intéressement est identique pour chaque postier\* quel que soit son statut et son grade.

**Critères de détermination de l'intéressement**

L'intéressement est calculé annuellement en fonction des 3 critères suivants:

- un critère de résultat économique;
- des critères de qualité et de performance;
- un bonus pour un REX\*\* (NAO) supérieur au budget.

\*pour une quotité de travail à temps complet

\*\*REX : Résultat d'Exploitation



## L'ÉPARGNE SALARIALE

### MISE EN ŒUVRE DU PEG ET DU PERCO

Grâce à 2 accords signés par la CFDT, le personnel de La Poste, quel que soit son statut, peut engager des placements tout en bénéficiant d'un abondement versé par l'entreprise (jusqu'à 35% selon le choix de versement). Rappelons que le PERCO correspond à une revendication forte du personnel contractuel, désirant se constituer une retraite complémentaire à des conditions fiscales avantageuses.

### LE PLAN ÉPARGNE GROUPE (PEG)

Ouvert à tous les postiers ayant plus de trois mois d'ancienneté, ce plan permet à chacun de se constituer un capital, avec l'aide de La Poste, en bénéficiant de conditions fiscales attractives. Le PEG est déblocable au bout de 5 ans ou de manière anticipée sous certaines conditions.

### Le versement d'un abondement

C'est la part versée par La Poste en complément de l'apport personnel du postier. Son montant n'est pas lié à la rémunération du postier. Il est fonction du montant investi.

Il se calcule par tranche d'investissement comme suit :

- 35% brut du montant investi pour les 400 premiers euros investis ;
- 25% brut du montant investi pour les 400 euros suivants ;
- 15% brut pour un versement supérieur à 800 euros.

Le montant maximum d'abondement est de 1500 euros bruts par an. L'abondement reçu par le salarié est soumis à la CSG et la CRDS. Ces cotisations sont payées directement par La Poste qui verse alors sur le compte du salarié l'abondement net.

### Exemples d'apport personnel et simulation d'abondement

Apport personnel	Abondement brut	Abondement net	Investissement total
400 €	140 €	129,10 €	529,10 €
800 €	240 €	221,40 €	1 021,40 €
1 000 €	270 €	249,00 €	1 249 €
9 200 €	1 500 €	1 383,60 €	10 583,60 €

### LE PLAN ÉPARGNE POUR LA RETRAITE (PERCO)

Ouvert à tous les postiers ayant plus de trois mois d'ancienneté, le PERCO permet de se constituer une retraite par capitalisation. L'abondement sur le PERCO est fixé à 33%. Il s'applique sur les sommes déposées, dans la limite de 4% de la rémunération annuelle brute du salarié, avec un plafond à 900 euros bruts par an. L'investissement est bloqué jusqu'à la retraite. À l'issue du placement, l'adhérent choisit entre une sortie en rente fiscalisée ou en capital non imposable.



## L'APPRÉCIATION

L'**appréciation** se déroule chaque année entre février et avril. Elle concerne tous les postiers, sauf ceux éloignés du service (CLM, congé parental, détachés syndicaux...) et se fait au cours d'un entretien annuel avec le responsable immédiat, soit le chef d'équipe, soit le N+1.

NOUVEAU →

À partir de 2018, l'entretien comporte un bilan de compétences issu du référentiel métier associé à chaque fonction. Il est suivi d'un bilan sur la base d'une grille d'évaluation comportant 4 niveaux. Toutes les informations saisies lors de cet entretien sont mises à jour annuellement via l'application intranet m@RH (généralisation début 2019).

### Les 3 étapes de l'entretien

1. L'évaluation des résultats de l'année écoulée.
2. L'évaluation des compétences pour la tenue du poste
3. La fixation des objectifs de l'année à venir.

### Quelques conseils pour bien maîtriser son appréciation

- Demander tous les documents afférents à l'entretien ou les télécharger sur m@RH.
- Prendre le temps d'étudier sa fiche de fonction.
- Préparer ses arguments afin de mettre en valeur ce qui a été réalisé et/ou les éléments ayant freiné la réalisation des objectifs (absence de formation, congés maladie...).

### BON À SAVOIR

L'entretien peut déboucher sur un Plan de Développement Individuel qui a pour vocation à accompagner le postier à consolider ou à acquérir les compétences nécessaires à la tenue de son poste. Dans ce cas, l'inscription aux formations devient prioritaire.

### BON À SAVOIR

Les objectifs fixés doivent être :

- Individualisés pour répondre aux formations effectuées, aux missions demandées, à la charge de travail, et à la maîtrise du poste,  
- Mesurables d'où la nécessité de demander des indicateurs de suivi,  
- Réalisables et atteignables, correspondant aux besoins de l'entreprise mais n'entraînant aucun sentiment de démotivation et de stress.  
Une appréciation « Défavorable » empêche toute promotion pour l'année à venir.

### LE + CFDT

Vous êtes face à une situation de recours ? N'hésitez pas à vous rapprocher de votre militant CFDT pour vous renseigner sur vos droits et/ou assurer votre défense.

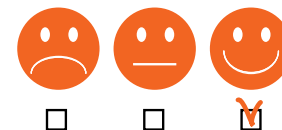
- Mettre en avant toutes les activités et/ou formations extra-professionnelles pour le bilan de compétence.
- Préparer ce que l'on veut obtenir : formation ou moyens pour atteindre ses objectifs...
- Réfléchir à ses attentes et à son avenir pour que son appréciateur en prenne compte.
- S'assurer que les objectifs donnés soient maîtrisés et compris par les deux parties.
- Signer son appréciation et demander une copie de celle-ci.

### Le recours

En cas de désaccord, un recours peut être formulé auprès de la commission de médiation locale compétente, dans un délai de deux mois francs, à compter de la signature de l'entretien.

En effet, la signature des 2 parties est obligatoire. Elle ne signifie pas un accord avec l'appréciation définitive portée. La signature indique simplement que l'entretien a eu lieu et définit le début du délai du recours.

Pour la CFDT, l'appréciation doit être un moment privilégié de dialogue entre l'agent et son manager et surtout pas un outil de sanction. L'entretien d'appréciation et l'entretien professionnel sont des moments incontournables pour construire son avenir professionnel.



## L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel est obligatoire tous les deux ans mais reste proposé chaque année pour ceux qui le souhaitent. Il doit être :

- un moment d'échange sur un projet professionnel à affiner,
- distinct de l'entretien d'appréciation.

## LA DISCIPLINE

À la suite de deux arrêts de la Cour de Cassation relatifs à la procédure disciplinaire des salariés de La Poste, il a été décidé, dans un souci d'harmonisation des règles, de supprimer les demandes d'explications écrites tant pour les salariés que pour les fonctionnaires. Ainsi, durant cette phase pré-disciplinaire, les principes suivants doivent être respectés par les services d'enquête de La Poste :

**- L'usage des imprimés 169 et 532 de demandes d'explications est abandonné.**

- Les différentes parties mises en cause (collègues, responsables, voire clients...), sont invitées à un échange mené par des enquêteurs ou des managers afin de recueillir leurs explications à partir des éléments matériels de preuve.

- Les enquêteurs ou les managers prennent note des réponses et des explications apportées au cours de l'entretien.

En fin d'entretien, il est procédé à une lecture des notes prises.

Ces notes appelées « Recueil d'informations » sont signées uniquement par les rédacteurs. Si aucune suite n'est donnée, le recueil d'informations est détruit.

Si des faits fautifs sont établis, une enquête disciplinaire est alors ouverte et le recueil d'informations devient l'un des éléments du dossier disciplinaire.

## LA PROMOTION

### Les différents dispositifs de la promotion

Inscrit dans l'accord promotion de 2006, le droit à la promotion s'organise autour de trois dispositifs complémentaires (cf. BRH 2007 RH 122 du 13.09.07) résumés dans le tableau suivant :

**Tableau 1 – dispositifs de promotion à La Poste**

<b>1. la RAP, un dispositif de reconnaissance des acquis professionnels, destinée aux postiers souhaitant évoluer progressivement (passage d'un grade) :</b>	
Niveaux accessibles :	I.2 au III.3 inclus
Modalités :	sur dossier via la validation des Unités de Certification
<b>2. la RPP, un dispositif de reconnaissance du potentiel professionnel, destinée aux postiers dont le potentiel a été identifié pour évoluer significativement (passage de plusieurs grades) :</b>	
Niveaux accessibles :	II.1, II.3, III.1, III.2, III.3 et groupe A
Modalités :	Épreuves écrites et orales
<b>3. la REP, un dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle, destinée aux postiers qui n'auraient pas bénéficié de l'un des deux dispositifs précédents, privilégiant l'ancienneté.</b>	
Niveaux accessibles :	I.2 à groupe A inclus
Modalités :	À l'ancienneté sur présentation du responsable d'établissement

Ces dispositifs permettent de valoriser dans la situation professionnelle, les expériences et titres professionnels reconnus par un dispositif externe (formation diplômante via notamment le droit individuel à la formation (DIF), qualification reconnue par la validation des acquis de l'expérience (VAE)...). Ils s'articulent étroitement avec les autres processus de gestion des ressources humaines en vigueur à La Poste, notamment l'appréciation, la mobilité, mais aussi et surtout, la formation professionnelle tout au long de la vie.



## LE + CFDT

L'accord sur les métiers de la distribution de 2017 prévoit directement plus de 33500 promotions sur la durée de l'accord (31000 vers le I.3 pour les facteurs, 500 vers le III.1 pour la classe II et 2000 intra classe III) auxquelles s'ajouteront environ 1500 promotions vers la classe II pour alimenter les nouvelles fonctions.

### Organisation et ouverture des dispositifs

Deux fois par an, chaque branche publie un calendrier prévisionnel des dispositifs de promotion. Pour chacun des dispositifs programmés, un BRH de modalités est publié visant à préciser la nature des épreuves et les échéances. Chaque NOD prend ou non une décision d'ouverture pour se positionner sur un ou plusieurs des dispositifs programmés. Le NOD fixe un nombre déterminé de postes ouverts à la sélection en fonction de ses besoins.

La CFDT revendique en permanence le droit à l'évolution professionnelle et à la promotion. La CFDT obtient régulièrement des avancées ou des engagements sur des volumes de promotion.

### Les effets pécuniaires de la promotion

Le complément de rémunération (CDR) est porté au seuil de recrutement du nouveau niveau. La rémunération de base du promu suivra les règles correspondant au grade atteint. Pour la classe I à II, le salaire de base (SBA) évolue selon une grille indiciaire (cf. chapitre rémunération). Pour la classe III et le groupe A des minima sont garantis. Ces éléments dépendent de l'ancienneté dans le grade. Or, la promotion a pour effet d'intégrer un nouveau grade. Le nouveau promu n'a donc aucune antériorité dans ce grade.

**Pour garantir un intérêt pécuniaire à la promotion, la CFDT a négocié deux dispositions :**

#### 1. Mécanisme de reprise d'ancienneté:

Tout ou partie de l'ancienneté à La Poste acquise dans les précédents grades est reprise selon le nombre de niveaux franchis. Le salarié bénéficiant d'une promotion interne intègre donc sa nouvelle grille indiciaire à un échelon correspondant à la reprise d'ancienneté résumée dans le **tableau 2**.

**2. Gain minimum garanti:** le mécanisme précédent ne concerne que le salaire de base. Or, à La Poste une partie de la rémunération est constituée du complément de rémunération (CDR).

La CFDT a donc obtenu que :

- d'une part, l'agent conserve le montant de son CDR si ce dernier est supérieur au CDR de base du niveau atteint ;
- et d'autre part, le gain à la promotion doit obligatoirement conduire à une évolution positive de la rémunération globale résumée dans le **tableau 3**.

**Entre le mécanisme de reprise d'ancienneté et le gain minimum garanti, c'est la mesure la plus avantageuse pour le salarié qui s'applique.**





**Tableau 2 – Mécanisme de reprise d'ancienneté**

Reprise d'ancienneté de rémunération suite à promotion					
Nombre de niveaux franchis :	1	2	3	4	CDR / Complément de Rémunération
Classes I et II	100%	80%	60%	40%	Seuil du nouveau niveau ou reprise de l'ancien du CDR précédent si ce dernier est supérieur
Accès Classe III & promu dans la classe III	75%	50%	33%		
Groupe A-Classe IV (minimum conventionnel de la position de référence)	33% (1/3)*				

(\*) Si nouvelle ancienneté de rémunération > ou égale à 3 ans, la rémunération est au minimum celle du grade ICS-2

**Tableau 3 – Gain minimum garanti suite à promotion**

Gain Minimum suite à promotion (classes I à III)				
Gain sur la somme du SBA, du CDR et du complément géographique				
Évolution	Gain annuel brut	Gain mensuel brut	Depuis le	Accord
Du I.2 au II-2 vers III-1	2 600,00 €	216,67 €	01/04/17	NAO 2017 (création)
II-3 vers III-1	1 300,00 €	108,33 €	01/04/17	NAO 2017 (revalorisation)
intra classe III	1 200,00 €	100,00 €	mai-06	Accord Promotion de 2006
Classe III vers IV	1 200,00 €	100,00 €	mai-06	Accord Promotion de 2006

**La CFDT revendique :**

- la revalorisation régulière des minima dans le cadre des NAO,
- la transparence du système de rémunération en particulier des groupes A.

**LA FORMATION**

**LE + CFDT**  
Ce droit a été obtenu par la CFDT dans l'accord interprofessionnel du 14/12/2013 [moncompteformation.gouv.fr/](http://moncompteformation.gouv.fr/)

**LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

▶ LE CPF (COMPTE PERSONNEL DE FORMATION) :

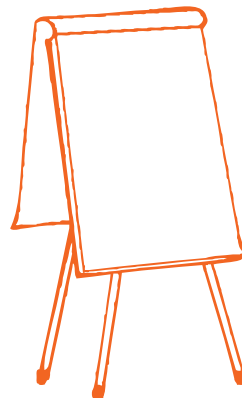
Chaque postier bénéficie d'un droit à 24h de formation dès le début de sa carrière. Ces heures sont transférables tout au long de la carrière professionnelle. Elles vous serviront pour vous former, pour obtenir un certificat ou un diplôme.

**LE + CFDT**  
Grâce à l'accord « Un avenir Pour Chaque Postier », La Poste s'engage chaque année sur une action de formation pour 80 % de ses agents mais également à bien d'autres actions de formation.

**LA FORMATION À LA POSTE**

Elle est indispensable à la prise de poste et la CFDT se bat beaucoup pour que cette dernière s'inscrive pleinement dans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) de l'entreprise. Ainsi, chaque accord signé par la CFDT dans le cadre des nouvelles organisations vise à traiter du volet formation. C'est l'appui indispensable au salarié dans le cadre de son évolution professionnelle.

**N'hésitez pas à vous rapprocher de votre militant CFDT !**



## LES ABSENCES

### LES CONGÉS ANNUELS

Les congés des postiers sont nés de l'histoire de La Poste et donc de la fonction publique. Leurs dispositions s'inscrivent au travers d'un décret de 1984 relatif aux congés des fonctionnaires. Ainsi, les postiers disposent de leurs droits à congés dès le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

#### Durée du congé

Chaque agent en activité dispose d'un congé équivalent à cinq fois ses obligations hebdomadaires de travail.

Exemple: Agent effectuant des semaines alternées de 5 et 6 jours :  $6 \times 5 = 30$  jours ouvrés.

(Les jours ouvrés sont des jours où l'agent aurait dû travailler).

Nota: en cas de prise de service en cours d'année, le congé est calculé au prorata du temps effectué. Chaque fraction de mois de travail supérieure à 15 jours est assimilée à un mois de travail.

#### Les BONIS

Issus du décret de 1984, les bonis sont des jours supplémentaires attribués lors de la prise de congé en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 septembre :

**1 jour supplémentaire** (bonification) si le nombre de jours ouvrés pris hors période est de 5, 6 ou 7 jours ;

**2 jours supplémentaires** (bonification) si ce nombre est au moins égal à 8 jours.



#### Repos exceptionnels

L'inscription a lieu en novembre. Quatre jours sont accordés pour les agents ayant effectué l'année complète (soit 1 jour par trimestre de travail). Ces jours (4 - 1 journée solidarité) doivent être pris entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril.

Unilatéralement La Poste depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006 a supprimé un RE au titre de la « journée de solidarité » en remplacement du lundi de Pentecôte. [La CFDT a vivement contesté cette décision.](#)

#### Durée maximale du congé

L'absence du service ne peut dépasser 31 jours consécutifs (ne pas inclure les jours fériés et les jours non ouvrés).

#### Report

Sous conditions, les congés de l'année N peuvent être reportés du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril de l'année N+1, dans la limite de 2 fois les obligations hebdomadaires de service. Exemple:  $6 \times 2 = 12$  jours + 4 jours = 16 jours (jours supplémentaires compris, repos exceptionnels exclus).

#### Tour de départ

Durant la période du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre un tour de congé est obligatoirement mis en place entre les agents assurant le même service et susceptibles de se remplacer mutuellement.

Nota : pour les autres périodes, chaque établissement peut, s'il le désire, instaurer un tour de congé selon ses propres modalités.

**LE + CFDT**  
Grâce à l'accord  
« Un avenir pour  
chaque postier »,  
chaque agent doit  
pouvoir disposer  
de 3 semaines de  
congés consécutifs  
pendant cette  
période.

## BON À SAVOIR

Pour vos congés annuels, vous disposez d'un billet annuel SNCF avec une réduction de 25 % sur le trajet aller-retour (et 50 % si paiement par chèques vacances).

## BON À SAVOIR

Le CET peut faire l'objet d'abondement de la part de l'entreprise sous certaines conditions, n'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre militant CFDT.

### 1) Agents prioritaires :

- les parents d'enfants gravement handicapés,
- les parents d'enfants en âge de scolarité obligatoire 6 à 16 ans au 1<sup>er</sup> juin de l'année du congé.

**Nota :** la priorité au titre des enfants scolarisés n'est valable qu'une seule fois par an, toutefois possibilité de faire jouer cette priorité sur une autre période de vacances scolaires.

### Le Compte Épargne Temps

Depuis le 7 juillet 2000, et grâce à l'accord signé par la CFDT, les postiers peuvent bénéficier d'un Compte Épargne Temps.

Son principe: permettre aux salariés de faire face à des projets personnels ou des situations difficiles en «épargnant» leurs jours de congés dans une limite de 10 par an, leurs RC, RE ou Bonis.

Le CET est alimenté par le salarié dans une démarche volontaire. Il peut notamment l'utiliser dans le cadre d'un maintien de rémunération lors de cessation de travail, avant un départ en retraite, pour percevoir une rémunération pendant des périodes d'inactivité, ou pour bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée.

## Les autorisations spéciales d'absence (ASA)

Les ASA sont soumises aux «nécessités de service», sauf celles concernant la naissance ou adoption d'un enfant et maladie, soin ou garde d'enfant. Pour en bénéficier, une demande écrite à son chef de service est nécessaire et les pièces justificatives à cette demande devront être fournies à votre supérieur hiérarchique.

Événements	Durée	Décal de route	Pièces justificatives à fournir
Mariage de l'agent*	5 jours	1 jour aller + 1 jour retour ou 2 j + 2j si déplacement dans les DOM	Fiche familiale d'état civil
Décès d'un parent proche (père, mère, enfants, frère, soeur, grands-parents)	3 jours	1 jour + 1 jour	Bulletin de décès + fiche familiale 893-1A (décès d'un enfant)
Autres décès (arrière grands-parents, petits-enfants, gendre, belle-fille)	3 jours	1 jour + 1 jour	Bulletin de décès
Naissance ou adoption	3 jours	NON	Bulletin de naissance ou pièce justificative de l'adoption
Mariage enfant	1 jour		Certificat de mariage
Maladie très grave d'un parent proche	3 jours	1 jour aller + 1 jour retour	Certificat médical
Hospitalisation d'un parent proche	1 jour entrée + 1 jour sortie	1 jour aller + 1 jour retour	Bulletin délivré par l'hôpital
Maladie, soin ou garde d'un enfant jeune	Le nombre de jours est égal à une fois les obligations hebdomadaires + 1 jour par année civile. Les droits sont doublés lorsque l'agent assure seul la charge de l'enfant ou lorsque le conjoint ne peut pas en bénéficier.		Certificat médical
Congé de paternité	11 jours		Bulletin de naissance

\* Mariage pour tous, PACS



### LA COUVERTURE SANTÉ ET PRÉVOYANCE : QU'EST-CE-QUE C'EST ?

Il s'agit de la **mutuelle d'entreprise** qui couvre vos risques en santé (médicaments, hospitalisation...) et en prévoyance (arrêt de travail).

La Mutuelle Générale est l'assureur retenu pour La Poste. Deux accords d'entreprise couvrent chaque jour les risques des postiers. L'un pour les salariés de droit privé et un autre pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public (uniquement pour la santé).

### LA SANTÉ :

Une couverture qui complète les prestations des régimes obligatoires de Sécurité sociale comme les frais médicaux, les frais dentaires, les frais d'optique ou d'hospitalisation.

### LA PRÉVOYANCE :

Une assurance qui prend en charge les risques liés à :

- La diminution de rémunération suite à un arrêt de travail : complément des indemnités journalières de Sécurité sociale.
- L'invalidité : versement d'une rente pour compléter celle de la Sécurité sociale.
- Le décès : versement de rente ou capital pour les ayants droit (ex: éducation pour les enfants).

### LE + CFDT

Depuis l'arrivée des premiers contractuels, la CFDT s'est battue pour leur obtenir une mutuelle d'entreprise. C'est chose faite depuis 2006 où grâce à la signature de la CFDT, chaque postier bénéficie d'une participation de l'employeur à ses cotisations en échange de tarifs de groupe plus avantageux.

### COMMENT FONCTIONNE LA MUTUELLE D'ENTREPRISE POUR LA SANTÉ ?

En complément de la Sécurité sociale et pour couvrir les dépenses de santé, l'assuré et l'employeur paient des cotisations, en contrepartie, l'assuré reçoit des remboursements de frais\* : consultations, soins, médicaments...

### COMMENT FONCTIONNE LA MUTUELLE D'ENTREPRISE POUR LA PRÉVOYANCE DES SALARIÉS ?

Elle couvre les risques de diminution de rémunération suite à arrêt maladie, invalidité ou décès. L'assuré et l'employeur paient des cotisations. En contrepartie, l'assuré reçoit des indemnités journalières, rente ou capital.

### QU'EST-CE-QUE LA PARTICIPATION DE LA POSTE AUX COTISATIONS ?

L'entreprise participe au paiement des cotisations en santé sur la base obligatoire et en prévoyance.

Elle est portée à 50% au minimum des cotisations et peut aller jusqu'à 90% pour les enfants.

\* Le montant de ces remboursements en santé varie selon le niveau des garanties souscrites.

## LES PRESTATIONS SOCIALES

### LE COGAS, CONSEIL D'ORIENTATION ET DE GESTION DES ACTIVITÉS SOCIALES (COGAS).

La Poste ne possède pas de comité d'entreprise comme dans une entreprise privée. Créé en 1998, le COGAS définit la politique sociale, répartit le budget et contrôle sa mise en œuvre. Il exerce ses missions dans le cadre d'un pilotage partagé avec les organisations syndicales et d'un partenariat fort avec les associations de La Poste.

Le budget 2018 du COGAS s'élève à 175 millions d'euros, hors prestation logement.



#### 1- Sa composition traduit le principe de pilotage partagé :

- La présidence est assurée par la personne en charge de la direction des Ressources Humaines du groupe.
- 2 vice-présidents sont désignés pour 3 ans par les représentants des organisations syndicales et des secteurs associatifs siégeant au COGAS.
- Les sièges se répartissent entre 8 représentants de La Poste (dont les représentants des DRH de Branches et le Secrétariat Général du Siège), 8 représentants des organisations syndicales et 8 représentants des 4 secteurs associatifs.

La représentation syndicale, issue des élections aux CAP-CCP de décembre 2014, a permis à la CFDT d'obtenir un second siège. Pour la CFDT, vos représentants titulaires sont :

Mme DARTOIS Brigitte: [brigitte.dartois@gmail.com](mailto:brigitte.dartois@gmail.com)

M. ANGLADE Pascal : [panglade@f3c.cfdt.fr](mailto:panglade@f3c.cfdt.fr)

Les secteurs associatifs représentés au COGAS sont :

- Secteur 1 : Prévoyance et Solidarité
- Secteur 2 : Activités Sportives et de Loisirs
- Secteur 3 : Activités Culturelles
- Secteur 4 : Activités Économiques (Les COOP) et Restauration

Le Domaine Jeunesse relatif aux vacances et à la garde des enfants n'étant pas un secteur, il n'est pas représenté au COGAS.

#### 2- Les Commissions Territoriales de Pilotage et de Concertation (CTPC) :

Sont les instances en charge du social sur les territoires.

**Ce sont les instances locales de concertation** de l'action sociale. Au nombre de 28, elles sont organisées sur le même principe que celui des instances nationales : celui du pilotage partagé.

Elles ont pour mission de contribuer à la connaissance des besoins sociaux du personnel et à leur satisfaction, d'examiner le projet de budget et d'en suivre l'exécution. Toutes les prestations et services du COGAS sont disponibles via le site : [www.portail-malin.com](http://www.portail-malin.com).

Au-delà des œuvres sociales, La Poste a internalisé l'aspect logement. Les demandes de logement de ses collaborateurs sont gérées par le Service logement de La Poste.

**Cette internalisation a été défendue et voulue par la CFDT**, et a débouché au mois de mai 2017 à la signature du 6<sup>e</sup> accord social. Cet accord a été validé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives à La Poste et représente chaque année un budget de plus de 30 millions d'euros.



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# LISTE DES SYNDICATS

## **S3C Alsace**

Tél : 03 88 79 88 14  
Email : alsace@f3c.cfdt.fr

## **S3C Aquitaine Méridionale**

Tél : 05 59 27 82 32  
Email : aquitainemeridionale@f3c.cfdt.fr

## **S3C Auvergne**

Tél : 04 73 23 48 48  
Email : auvergne@f3c.cfdt.fr

## **S3C Basse-Normandie**

Tél : 02 31 50 12 31  
Email : bassenormandie@f3c.cfdt.fr

## **S3C Berry Val de Loire**

Tél : 02 54 43 93 33  
Email : berryvaldeloire@f3c.cfdt.fr

## **S3C Bourgogne**

Tél : 03 80 30 63 06  
Email : bourgogne@f3c.cfdt.fr

## **S3C Bretagne**

Tél. : 02 99 86 34 60  
Email : bretagne@f3c.cfdt.fr

## **S3C Champagne-Ardenne**

Tél : 03 26 88 60 01  
Email : champagneardenne@f3c.cfdt.fr

## **S3C Corsica**

Tél : 04 95 23 26 21  
Email : corsica@f3c.cfdt.fr

## **S3C Côte d'Azur**

Tél : 04 92 00 53 10  
Email : cotedazur@f3c.cfdt.fr

## **S3C Drôme Ardèche**

Tél : 04 75 78 17 70  
Email : dromeardèche@f3c.cfdt.fr

## **S3C Entre Loir et Loire**

Tél : 02 38 62 19 70  
Email : entreloiretloire@f3c.cfdt.fr

## **S3C Franche-Comté**

Tél : 03 81 25 08 25  
Email : franchecomte@f3c.cfdt.fr

## **S3C Haute-Normandie**

Tél : 02 35 72 04 84  
Email : hautenormandie@f3c.cfdt.fr

## **S3C Isalpin**

Tél : 04 50 57 87 45  
Email : isalpin@f3c.cfdt.fr

## **S3C Languedoc-Roussillon**

Tél : 04 67 99 04 29  
Email : languedocroussillon@f3c.cfdt.fr

## **S3C Limousin**

Tél : 05 55 77 14 49  
Email : limousin@f3c.cfdt.fr

## **S3C Loire-Atlantique Vendée**

Tél : 02 51 83 29 45  
Email : loireatlantiquevendee@f3c.cfdt.fr

## **S3C Lorraine**

Tél : 03 87 16 21 72  
Email : lorraine@f3c.cfdt.fr

## **S3C Midi-Pyrénées**

Tél : 05 62 30 59 79  
Email : midipyrenees@f3c.cfdt.fr

## **S3C Nord Aquitaine**

Tél : 05 57 81 11 24  
Email : nordaquitaine@f3c.cfdt.fr

## **S3C Nord-Pas-de-Calais**

Tél : 03 20 06 83 29  
Email : nordpasdecals@f3c.cfdt.fr

## **S3C Picardie**

Tél : 03 44 02 04 86  
Email : picardie@f3c.cfdt.fr

## **S3C Poitou-Charentes**

Tél : 05 46 44 50 92  
Email : poitoucharentes@f3c.cfdt.fr

## **SF3C Postes île-de-France**

Tél : 01 40 29 82 00  
Email : contact@cfdtf3c.org

## **S3C Provence-Alpes**

Tél : 04 91 11 44 00  
Email : provencealpes@f3c.cfdt.fr

## **S3C Rhône Loire**

Tél : 04 72 11 38 50  
Email : rhoneloire@f3c.cfdt.fr

## **S3C Val de Maine**

Tél : 02 41 24 40 33  
Email : valdemaine@f3c.cfdt.fr

## **Syndicat associé Guadeloupe**

Tél : 05 90 32 79 35  
Email : cfdtpt-gpe@wanadoo.fr

## **Syndicat associé Guyane**

Tél : 05 94 31 50 72  
Email : cdtg.s3c@laposte.net

## **Syndicat associé La Réunion**

Tél. : 02 62 21 42 07  
Email : cfdtpt.run@wanadoo.fr

## **Syndicat associé Martinique**

Tél : 05 96 60 64 39  
Email : cfdt-s3c-972@laposte.net

## **Syndicat associé Mayotte**

Email : cfdt-f3cmayotte@wanadoo.fr



# Cfdt: REMERCIEMENTS

COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE



**MERCI** À L'ÉQUIPE  
RÉSEAU 13 - S3C PROVENCE ALPES,  
À L'ORIGINE DE CE LIVRET.

**MERCI** À L'ÉQUIPE FÉDÉRALE  
ET AU GROUPE FÉDÉRAL JEUNES.

**F3C CFDT**

47-49 avenue Simon Bolivar  
75950 PARIS Cedex 19  
Tél. : +33(0)1 56 41 54 00  
Fax: +33(0)1 56 41 54 00  
Email: [f3c@f3c.cfdt.fr](mailto:f3c@f3c.cfdt.fr)





COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# BIEN INFORMÉS, SOYONS ACTEURS DE NOTRE AVENIR DANS L'ENTREPRISE !

## CONTACT

Coordonnées d'un militant F3C CFDT :

TU AS AIMÉ CE LIVRET ?  
CE N'EST QU'UN DÉBUT !

Rejoins-nous sur :  
[www.cfdtlaposte.com](http://www.cfdtlaposte.com)

Fédération Communication, Conseil, Culture

# BULLETIN D'ADHÉSION À LA CFDT

## VOS DROITS EN TANT QU'ADHÉRENT

- › **Une défense personnalisée**  
avec des juristes, des avocats, des conseillers prud'homaux et des militants à votre disposition.
- › **Une réduction d'impôts**
  - pour les personnes imposables : égale à 66 % des sommes versées ;
  - pour les personnes non imposables : crédit d'impôt.
- › **Une caisse de solidarité**  
en cas de grève avec une indemnité de 16€/jour, versée à partir du 3<sup>e</sup> jour de grève.
- › **Un droit d'expression**
- › **Une formation syndicale**
- › **Une information régulière**

### MÉDIAS

Édition  
Audiovisuel  
Presse écrite  
Industries graphiques  
Journalistes

Conseil  
Publicité  
Foire  
Salons  
Palais des congrès  
Portage salarial

### CULTURE, ANIMATION, SPORT

Cinéma  
Animation  
Culture  
Sport

**TÉLÉCOMS,  
PRESTATAIRES**  
Prestataires  
du tertiaire  
Télécommunications

### CONSEIL, PUBLICITÉ

Activités comptables  
Ingénierie  
Informatique  
Routage  
Bureaux d'études  
Sondage

### POSTES, FINANCES, DISTRIBUTION

Activités postales  
Finances publiques  
Distribution directe  
Portage  
de presse