



MES DROITS À LA POSTE

S'ORGANISER
AVEC LA CGT





Je construis
ou je renforce
une liste CGT

en me présentant
au premier tour
de ces élections

#JeVoteCGT
et je fais voter
autour de moi

pour négocier
et améliorer les droits
dans l'entreprise



Pour protéger ses droits et en gagner de nouveaux, on s'organise avec la CGT

Sophie Binet,
Secrétaire générale de la CGT

La mise en place des CSE qui va généraliser le droit commun à La Poste SA va modifier en profondeur les règles du dialogue social. Le droit que l'on connaît le moins, que l'on apprend le moins et qui pourtant a une place très importante dans notre quotidien de salarié-e, c'est le droit du travail.

Ce petit livret se veut une aide pour connaître une partie de vos droits au travail.

Parce qu'il faut connaître ses droits pour les faire appliquer, c'est le rôle du syndicat CGT de vous informer et de vous former sur le Code du travail.

Avec l'appui de la CGT FAPT, de ses syndicats et sections, vous serez informé-e des négociations sur les salaires ou les conditions de travail à La Poste, mais aussi sur les revendications et moyens de s'organiser dans les services.

Plutôt que le chacun-e-pour-soi ou la délégation de pouvoir qui ne fait avancer personne,

travaillons la solidarité entre les salarié-es et l'unité syndicale qui permettent de gagner des droits pour toutes et tous, l'égalité entre les femmes et les hommes ou encore l'amélioration de notre vie au travail, particulièrement dans le contexte du changement climatique. Pour tout cela, il faut s'organiser collectivement !

Ce que vous pouvez faire, concrètement, en 3 étapes :

- mettre votre candidature à disposition de votre syndicat CGT pour constituer la liste pour le CSE de votre direction ;
- parce que notre force c'est notre nombre, voter et faire voter CGT ;
- vous syndiquer à la CGT si vous ne l'êtes pas déjà (*en contactant le syndicat CGT de votre département ou sur la cgt-fapt.fr*)

**Rassembler, lutter, négocier,
Transformons La Poste avec la CGT!**



MION SAL

L'employeur a l'obligation de remettre une fiche de paie tous les mois, à chaque versement de salaire. **Il doit être au moins égal au Smic.** Au-delà, les conventions collectives et les accords d'entreprise négociés par les syndicats prévoient des grilles de classification fixant les salaires minima selon les qualifications (diplômes et expérience professionnelle) ou les emplois.

Les dispositifs négociés par les syndicats, par exemple pour la reconnaissance de **l'ancienneté** dans la convention collective ou les accords d'entreprise, sont des leviers pour les évolutions de salaire et de carrière.

Dès lors qu'un-e délégué-e syndical-e est désigné-e dans une entreprise de plus de 50 salarié-es, l'employeur est tenu d'organiser des **négociations annuelles obligatoires (NAO)**. Les augmentations de salaires et la question du temps de travail sont des enjeux phares de ces négociations.

En plus du salaire de base, il peut également exister diverses primes (travail de nuit, travail le dimanche, déplacement, etc.). Elles ont souvent été négociées par les syndicats.



*La Grille indiciaire des salaires
à La Poste au 1er janvier 2024*

Se syndiquer

Pour gagner des augmentations de salaire, il faut s'organiser collectivement pour peser sur les directions d'entreprise. Là où la CGT est forte, les avancées sont importantes.

La CGT défend aussi la qualification pour qu'elle reste le socle des classifications et porte l'exigence de leurs revalorisations. Elle organise des formations « lire ma fiche de paye », « salaire et protection sociale », pour les délégués-syndicaux-les afin de gagner des augmentations générales de salaire lors des négociations annuelles obligatoires: « Le salaire net c'est pour le mois, le salaire brut c'est pour la vie ».

AIRE

Les élu-es CGT du CSE sont là pour faire respecter les droits des salarié-es. Ils et elles présentent à l'employeur les revendications individuelles ou collectives, en particulier pour les salaires ou en cas de discriminations.

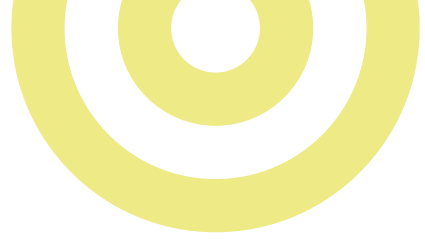
Chaque année, l'employeur a l'obligation de consulter les élu-es du CSE sur la politique sociale de l'entreprise. Les salaires et l'évolution des promotions sont des informations qui aident pour les négociations salariales.

Échanger, discuter avec tou-tes les collègues pour qu'ils et elles votent dès le premier tour pour la liste

CGT à l'élection du CSE, c'est faire en sorte que la CGT fasse un bon résultat et soit représentative pour désigner un-e délégué-e syndical-e afin de négocier des accords dans l'entreprise sur les salaires, les qualifications, la reconnaissance de l'ancienneté, etc.

Le cumul des voix au premier tour des élections CSE de toutes les entreprises permet, au niveau de la branche, à la CGT de négocier les salaires minima de la convention collective ou encore des primes particulières (ancienneté, treizième mois, prime panier, heure de nuit, etc.).

Se
présenter
au CSE



La durée de travail normale et légale est de 35 heures par semaine, 32 heures pour les services de nuit. Toutes les heures au-delà doivent être payées en heures supplémentaires, avec une majoration de salaire, généralement à 25 % jusqu'à la huitième heure et 50 % au-delà, suivant les conventions collectives et les accords d'entreprise applicables.

Des accords régressifs au niveau de la branche ou de l'entreprise peuvent également prévoir de trop nombreuses dérogations aux 35 heures par semaine (ex: par le recours à l'annualisation du temps de travail avec une durée hebdomadaire variant d'une semaine à l'autre et limitant la reconnaissance des heures supplémentaires ou encore par le recours au forfait jours sans réel contrôle de la charge de travail) et au paiement des heures supplémentaires qui peut être diminué à 10 % (au lieu de 25 %).

Les salarié-es ont le droit à cinq semaines de congés payés minimum, parfois plus suivant la convention collective ou l'accord collectif. L'employeur ne peut pas modifier les congés de ses salarié-es moins d'un mois avant leur départ prévu.



*La nouvelle jurisprudence
sur les congés payés*



MES CONGÉS ET LA DURÉE

Se syndiquer

La CGT revendique l'application réelle des 35 heures, puis le passage aux 32 heures sans perte de salaire. Les syndicats CGT sont là pour vous protéger dans les entreprises et sont donc appelés à ne pas négocier d'accords qui lèsent les salarié-es en diminuant le paiement des heures supplémentaires à moins de 25 % ou en flexibilisant l'organisation du temps de travail d'une semaine à l'autre.

Les élu-es du CSE sont informé-es et consulté-es par l'employeur sur la modification de la durée et des horaires collectifs de travail. Ils et elles ont un droit de **veto** pour empêcher les individualisations des horaires de travail et les reports des heures de travail défavorables aux salarié-es. Les élu-es sont aussi consulté-es sur la période de prise de congés.

En fonction des résultats à l'élection du CSE, si la CGT devient le syndicat majori-

taire, elle peut négocier des majorations de paiement d'heures supp' à 50 %, ou plus pour le travail de nuit ou du dimanche par exemple. De la même façon, elle peut aussi négocier des congés payés supplémentaires, les critères de priorité de départ en congés entre les salarié-es, ou encore les délais de prévenance pour la modification des dates de congés.

La CGT peut aussi s'opposer à la négociation d'accords défavorables aux salarié-es.

Se présenter au CSE



Temps de travail et environnement pour l'emploi, pour les travailleurs...

PAYÉS DU TRAVAIL



MES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'employeur a l'obligation de prendre des mesures protectrices pour la santé et la sécurité des salarié-es. S'il ne le fait pas, il peut être lourdement condamné devant les tribunaux, notamment en cas d'accident ou de maladie dus au travail.

Au-delà des obligations légales, les conditions et l'organisation du travail font souvent l'objet de luttes et d'accords (dans la branche, via les conventions collectives, ou l'entreprise) pour améliorer les droits. Cela peut concerner entre autres :

- l'organisation du travail (les pauses, décompte du temps de travail et intensité, les congés exceptionnels, la protection des salarié.es en cas de fortes chaleurs accentuées par le dérèglement climatique, etc.);
- les outils de travail;
- les régimes particuliers de travail (télétravail par exemple).



Décision 5 du 37ème congrès CGT FAPT

«Que la direction du syndicat départemental permette aux syndiqués, aux sections syndicales de s'approprier la démarche syndicale à partir du travail pour construire des propositions et des cahiers revendicatifs en partant de l'expression des besoins des salariés et les mettre en lien avec les propositions de la CGT, les grands enjeux de société. Cela nécessite de repenser le rapport aux salariés pour que l'écoute et le débat soient des «moyens» clés à chaque étape de la démarche pour faire vivre la démocratie ouvrière.»

IONS

Se présenter au CSE

Les élu·es du CSE peuvent défendre les conditions de travail et la santé des salarié·es en portant leurs revendications. Dans les 32 CSE de La Poste SA, une ou plusieurs commissions SSCT (Santé, Sécurité, et Conditions de Travail) pourront être créées.

Les élu·es CGT y défendent l'amélioration des conditions de travail et de la sécurité des salarié·es.

Dans tous les services, en cas de danger grave et imminent, les élu·es CSE peuvent utiliser un droit d'alerte qui impose à l'employeur de prendre des mesures immédiates.

Les élu·es CSE peuvent déclencher et diligenter des enquêtes en cas d'atteinte aux droits fondamentaux des salarié·es (harcèlement, discrimination, etc.).

De nombreux employeurs ne respectent pas leurs obligations et ce sont souvent les salarié·es qui doivent s'organiser collectivement pour faire respecter leurs conditions de travail. En se portant candidat·es sur les listes CGT, les syndiqué·es CGT partent de la réalité du travail des salarié·es et de leurs aspirations. Ils et elles construisent les revendications avec leurs collègues et les associent à chaque étape pour négocier des accords favorables à toutes et tous.

Se syndiquer



MON CONTRAT DE TRAVAIL

Un-e salarié-e doit avoir un contrat de travail écrit et signé, que ce soit pour un CDI à temps partiel, un CDD, du travail intérimaire, du travail intermittent, un apprentissage, une insertion, etc. Si le contrat n'est pas écrit, le ou la salarié-e peut faire valoir un travail en CDI à temps plein. Dans tous les cas les informations essentielles (convention collective, qualification, ancienneté, éléments de salaires...) sont présentes sur la fiche de paye.

Les changements importants du contrat ne peuvent pas être imposés au/ou à la salarié-e sans son accord (modification du salaire, de la durée du travail, accès à un temps plein ou un temps partiel, mutation sur un site éloigné, passage à un travail de nuit, etc.).

Période d'essai: elle doit être obligatoirement prévue dans le contrat de travail par écrit sinon elle n'existe pas. Elle est de deux mois maximum pour les ouvrier-es et employé-es, trois mois pour les agent-es de maîtrise et technicien-nes et quatre mois pour les cadres, renouvelable une fois.

Un-e salarié-e ne peut pas se faire sanctionner ou licencier pour n'importe quel motif. L'employeur doit pouvoir prouver la faute, le motif économique ou l'état d'inaptitude qui conduit au licenciement.

Une sanction n'est possible qu'après le suivi et le respect de la procédure légale (délais et modalité de convocation, droit à être accompagné-e lors de l'entretien, etc.).

Les CAP nationales ou locales et les CCP locales demeurent compétentes sur les questions de la discipline, de recours individuels, ... Les dernières élections se sont déroulées en 2022.



*Intérimaires,
CDI-Intérimaires
Quels sont
mes droits?*

TRAIT AIL



Se syndiquer

Les élu-es et mandaté-es CGT partent de la réalité du travail des salarié-es et de leurs aspirations. Ils et elles construisent les revendications avec leurs collègues et les associent à chaque étape pour négocier les accords qui leurs sont favorables. Le syndicat ou la section syndicale CGT peut aussi accueillir les salariés pour les informer sur leurs droits et les aider à s'organiser.

Les élu-es CGT du CSE peuvent poser des questions sur les problèmes individuels et collectifs des salarié-es. L'employeur est alors tenu de leur apporter une réponse. Ils et elles ont aussi accès aux documents relatifs à la situation économique et sociale (évolution de l'emploi, promotions, heures supplémentaires etc.) de l'entreprise. A La Poste SA, cela s'effectuera au niveau de

chaque établissement distinct. Les élu-es CGT aident les salarié-es à faire requalifier un contrat précaire en CDI, à obtenir un temps partiel ou un temps plein, une mutation, une promotion... Les salarié-es ont aussi le droit de se faire accompagner par un-e élu-e en cas de menace de sanction, de licenciement ou lorsqu'une rupture conventionnelle est envisagée.

Se présenter au CSE





De faire de l'égalité une priorité revendicative pour lutter contre toutes les formes de discrimination, d'exploitation et de domination, pour gagner des nouveaux droits et garanties pour les salariés et pour l'accès au droit à la communication, pour toutes et tous. C'est en partie cette démarche qui doit nous permettre de lutter contre la progression des idées d'extrême droite.

Décision 1
du 37ème congrès CGT FAPT

Les femmes représentent 52,76% des effectifs, + 69% d'entre elles sont sur des grades d'exécution ou de maîtrise (classe I à II)

Source : Bilan social LP 2022

En théorie, les discriminations, notamment salariales, entre les femmes et les hommes sont interdites.

En pratique, dans le secteur privé, le revenu moyen des femmes est inférieur d'environ 24 % à celui des hommes parce qu'elles sont plus victimes de temps partiels imposés, que les métiers féminisés sont dévalorisés, qu'elles sont orientées sur les métiers à plus faibles rémunérations, que les périodes d'absence liées à la maternité pénalisent leur carrière et qu'elles touchent moins souvent des primes. Il existe aussi des discriminations directes sur les niveaux de salaire ou sur l'accès aux promotions dans les entreprises.

Les femmes sont également victimes de violences sexistes et sexuelles ainsi que du harcèlement au travail et dans la vie, ce qui a évidemment des répercussions sur leur travail. L'employeur est dans l'obligation de protéger le ou la salarié-e qui en est victime.

Ces faits sont condamnables, notamment devant les conseils de Prud'hommes.

L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

Se présenter au CSE

La CGT organise des stages de formation syndicale « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « lutte contre les violences sexistes et sexuelles », elle dispose aussi de collectifs qui travaillent sur cette question. Elle négocie des accords plus favorables à l'égalité et à la lutte contre les violences et a développé une méthode pour prouver et réparer les discriminations.

Se syndiquer



*Pourquoi
adhérer
quand on est
une femme?*

L'ensemble des éléments relatifs aux différences salariales et aux promotions entre les femmes et les hommes sont disponibles pour les élu·es du CSE dans une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) qui doit être alimentée par l'employeur.

Si l'entreprise a plus de 300 salarié·es, la création d'une commission « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » est obligatoire (mais elle peut aussi être créée dans les entreprises plus petites par accord).

Le CSE peut accompagner les salarié·es victimes de discriminations. L'un·e des élu·es du CSE est désigné·e « référent·e harcèlement sexuel et agissements sexistes ».

ENTRE LES LES HOMMES

MES DROITS DÉFENDRE

Au-delà des droits attachés au syndicat lui-même (désignation d'un-e délégué-e syndical-e, heures de délégation, etc.), chaque salarié-e a le droit de se former pour connaître ses droits et apprendre à s'organiser pour en gagner des nouveaux.

Il ou elle bénéficie de douze jours de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale par an (dix-huit jours si le ou la salarié-e prend des responsabilités syndicales), avec maintien de salaire.

Les panneaux d'affichage syndicaux physiques ou numériques permettent aux syndicats de communiquer avec les salarié-es. Ils peuvent y afficher des informations et des appels à la mobilisation pour s'organiser ensemble dans le service ou l'établissement. Le panneau d'affichage syndical est obligatoire dès lors qu'il existe au moins deux adhérent-es à un syndicat. Il doit être facilement accessible.

Décision 12 du 37ème congrès fédéral

Le rôle de la fédération, de ses structures (SD, UFC, UFR...) et outils (UR, collectifs...) est essentiel:

- *Pour l'organisation des convergences, la coordination de l'activité et des luttes.*
- *Pour renforcer notre influence électorale dans toutes les entreprises, notamment en priorisant l'Île-de-France, lieu à forte concentration de salariés de notre secteur.*
- *Pour associer davantage nos Unions Fédérales Cadres et Retraités pour une meilleure prise en compte de leurs spécificités dans le travail revendicatif.*

S POUR ME ET GAGNER

Se syndiquer

La CGT organise de nombreuses formations partout sur le territoire pour permettre aux salarié-es de se former pour agir et gagner de nouveaux droits dans l'entreprise. Elle revendique de nouveaux droits de communication entre syndicats et salarié-es, notamment celui de s'adresser aux salarié-es via les boîtes mails professionnelles.

Les élu-es du CSE ont le droit de se déplacer librement dans l'entreprise pendant leurs heures de délégation. Ils et elles ont le droit d'aller voir les salarié-es sur leur poste de travail pour échanger. Cela permet aux élu-es d'être au contact des salarié-es et de les informer des éléments communiqués par l'employeur, des revendications portées par les élu-es CGT et des droits nouveaux gagnés dans l'entreprise. Cela permet aux salarié-es de faire remonter aux élu-es toutes les problématiques liées à leurs

conditions de travail, leur salaire, les risques liés à leur santé, la perte de sens de leur travail, les difficultés avec la hiérarchie, les discriminations subies, les agissements sexistes, etc. Ceci afin que le ou la salarié-e soit défendu-e et que ses problèmes ne restent pas isolés et insolubles, mais soient pris en compte collectivement. C'est aussi peser collectivement sur les choix stratégiques de l'entreprise en plaçant la question sociale au cœur des nécessaires transitions environnementales.

Se présenter au CSE

La négociation collective est un droit constitutionnel des salarié-es, conquis suite à des drames sociaux et par les luttes des générations qui nous ont précédé-es. Son objet est d'améliorer les droits et conditions de travail des salarié-es.

Dans l'entreprise, ce droit est exercé par le ou la délégué-e syndical-e désigné-e par son syndicat. Il/Elle est obligatoirement issu-e des candidat-es de la liste CGT à l'élection CSE. Les membres du CSE CGT, et en particulier le ou la délégué-e syndical-e CGT, ont à cœur de **transformer les problèmes individuels des salarié-es en revendications collectives.**

La présence d'un-e délégué-e syndical-e facilite l'ouverture de négociation, notamment sur les salaires et l'égalité professionnelle. Ce sont les négociations annuelles obligatoires (les NAO). Celles-ci peuvent se tenir une fois par an.

S'organiser avec la CGT est encore plus indispensable aujourd'hui face à la place très importante de la négociation collective d'entreprise.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Macron » ont inversé la hiérarchie des normes en matière de négociation collective. La CGT s'est mobilisée contre cette réforme qui a été imposée par le gouvernement.

Aujourd'hui, la négociation collective d'entreprise peut porter sur de nombreux thèmes (salaire, congés, organisation du travail, treizième mois...). Elle peut améliorer les droits des salarié-es par rapport au minimum prévu par la loi ou la convention collective mais aussi les réduire, par exemple supprimer un treizième mois prévu par la convention collective ou rémunérer les heures supplémentaires en dessous de ce que prévoit la convention collective.

L'enjeu du premier tour des élections CSE est d'autant plus important pour les droits des salarié-es.

Les RPX (Représentants de Proximité) sont adossés aux CSE et désignés par chacun d'entre eux. Leur nombre est défini selon les effectifs qui composent le périmètre de chaque CSE. **Exception est faite pour les DROM**, la direction de la Poste s'étant obstinée à refuser la mise en place de RPX, ce que la CGT FAPT a qualifié de pratique discriminatoire.

Pour la CGT, les RPX doivent porter les revendications et être en capacité d'assumer la mission de veille à l'application du droit du travail, d'être le relais auprès de l'inspecteur du travail... Et plus largement, reprendre l'ensemble des prérogatives des délégués du personnel que les Ordonnances Macron de 2017 ont supprimées.



Le Guide CGT pour la négociation en entreprise

PO

Se syndiquer

Le syndicat CGT (constitué par les syndiqué·es dont les membres CGT du CSE) peut aussi mandater le ou la délégué·e syndical·e pour proposer à l'employeur d'autres thèmes de négociation : un accord qui diminue le temps de travail, une meilleure prise en compte de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, le droit à la déconnexion, le télétravail...

L'enjeu de la négociation collective dans l'entreprise est devenu primordial pour garantir et améliorer les droits des salarié·es.

Présenter des listes CGT pour les élections CSE, c'est faire entrer le syndicat CGT dans chaque Comité Social-Economique d'Établissement (CSE-E) et se donner les moyens de négocier et de lutter pour gagner des droits pour soi-même et pour ses collègues, avec le soutien de toute la CGT : du territoire (unions locales

et départementales), professionnelle (fédérations) et confédérale.

Une liste CGT majoritaire au CSE, c'est la garantie pour les salarié·es que seuls seront signés les accords garantissant ou améliorant leurs droits, et qu'ils et elles seront parties prenantes de la détermination des revendications présentées à l'employeur et lors de la négociation des accords collectifs. Pour la CGT, négocier, c'est gagner des droits.

Se
présenter
au CSE

NÉGOCIER POUR GAGNER DES DROITS

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Les CSE ont la responsabilité et les attributions en matière d'Activités Sociales et Culturelles (ASC).

Avec ses élus et mandats et sur le principe de l'égalité, la CGT agit pour que l'ensemble des salariés quels que soient leur revenu et leur situation familiale et/ou personnelle puissent disposer d'ASC qui leurs permettent :

- d'avoir accès à une restauration collective ;
- d'avoir accès à une culture émancipatrice ;
- d'avoir accès à la pratique sportive ;
- d'avoir le droit de partir et l'accès à des vacances de qualité
- de pouvoir s'impliquer dans le milieu associatif.



Améliorer les salaires et les conditions de travail, faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, intégrer la démocratie dans l'entreprise et les prises de décision, cela passe nécessairement par l'implantation d'un syndicat CGT, une liste CGT au premier tour des élections CSE.

CONSTRUIRE LA CGT C'EST GAGNER LES ÉLECTIONS CSE

Agir en **3** étapes :

1

Pour ne plus être seul·e dans mon service
ou mon établissement,

**je m'implique dans mon syndicat
et/ou dans ma section syndicale**

2

Pour rassembler les salarié·es de mon service
ou de mon établissement,

**j'aide à construire ou à renforcer
les listes CGT au 1er tour des élections CSE**

et je mets ma candidature à la disposition de mon syndicat

3

Parce que notre force c'est notre nombre,

#JeVoteCgt et je fais voter autour de moi

avec le matériel de vote (*cgt-fapt.fr*)



cgtfapt.fr

