



Éditorial

Les dessous perfides d'un accord "historique".

Pour le groupe la poste, la signature de l'accord sur l'évolution des métiers revêtait une importance stratégique. En effet, sans même évoquer les cas des suicides, la presse se fait très régulièrement l'écho du malaise et de la souffrance des postiers face à l'évolution de leur métier et à leurs conditions de travail. L'image de la poste étant mauvaise, il était primordial pour la direction d'obtenir un accord signé par les syndicats afin de faire de celui-ci l'axe de sa communication à l'intention des salariés et des médias.

Les négociations sont donc lancées dans la branche services-courriers-colis (celle qui correspond au champ d'application de l'accord).

Mais voilà au bout de plus de 2 mois de négociations, toujours pas d'accord, la CGT et SUD, majoritaires à elles-deux ne voient pas dans "l'évolution du métier" proposée par la poste une avancée sociale.

C'est alors qu'intervient la DRH groupe. Ruse ou perfidie? Subtilité ou vice? A vous de juger. La DRH continue les négociations avec les syndicats et leur dit que l'accord ne sera pas signé que par Mr le directeur de la branche services-courriers-colis, mais aussi par elle, la DRH groupe et que de ce fait, ce ne sera plus un accord de la branche services-courriers-colis mais un accord du groupe La Poste.

Dit comme ça on ne voit pas bien la différence! Mais pour la DRH qui redéfinit d'elle même le champ d'application, ça change tout. Pourquoi? Parce que cela fait inclure à l'accord les Dom-Tom et la Corse qui statutairement ne font pas parti de la branche services-courriers-colis. Et avec leur arrivée, c'est le décompte de la représentativité syndical qui change! Avec ce tour de passe-passe (ou d'entourloupe, selon) la CGC-CFDT-CFTC-FO deviennent majoritaires. Et ils signent.

Voilà comment la poste peut se vanter d'avoir signé un accord HISTORIQUE !!

Un accord injuste

Des réorganisations permanentes :

La flexibilité des salariés est un des points essentiels de l'accord. Ainsi pour la distribution, le facteur devra s'adapter. S'adapter au nouvel horaire, s'adapter aux nouvelles formes de distribution (tournée préparée en centre de tri et récupérée en Îlots de distribution), s'adapter aux nouveaux services...

Les réorganisations deviendront permanentes. Fini le seuil usuel des 2 ans entre chaque restructuration. Il n'y a plus de restructurations en tant que telles, mais des ajustements, des rééquilibrages entre quelques tournées en fonction des impératifs ou des objectifs de la direction. L'avantage de ces adaptations permanentes pour la poste est aussi social, fini les réorganisations qui touchent un arrondissement et un établissement entier. Un bon moyen pour éviter toutes oppositions et toutes réactions collectives des postiers. Plus de réorganisation, donc plus de résistance.

Une promotion "historique" !

Un des arguments avancé par les organisations signataires de l'accord est le volet "promotions".

Ainsi tous les facteurs montent en grade et passent du niveau I.2 au niveau I.3, ce qui fait une augmentation moyenne brute de 50 euro par mois. Effectivement ça paraît alléchant. Mais il faut rappeler que l'accord entérine la fin de la journée continue pour les facteurs, avec la pause méridienne obligatoire, ce qui supprime la prime de panier d'environ 30 euros par mois.

Bilan 20 euros d'augmentation pour accepter une flexibilité complète soumise aux choix de l'entreprise. Ça ne fait pas cher payée la validation des objectifs de la Poste.

Une promotion inégalitaire

Le passage de I.2 à I.3 des 32 000 facteurs et factrices s'étalera sur 5 ans jusqu'en 2021. Mais qui seront les premiers et qui seront les derniers? Selon quelles critères? En sachant que l'augmentation correspond à 600 euros par an en moyenne, les derniers auront perdus 2400 euros par rapport aux premiers! Complètement injuste! Le passage de I.2 à I.3 doit se faire au même moment pour tout le monde! Il est vrai que vu le montant des rémunérations des dirigeants qui ont négocié l'accord, on ne pouvait pas s'attendre à ce qu'ils réfléchissent en terme "d'égalité salariale".

Une prime pour faire passer la pilule.

Pour compenser la perte de la prime de panier la poste va "offrir" une prime de 200 euros. Ce qui correspond à-peu-près à 6 mois de prime. Soit 6 mois de compensation pour une prime perdue à vie! Pas cher payé alors que cela va modifier les horaires, le rythme de vie et le planning de milliers d'agents!

Accidents du Travail

La lutte contre les accidents du travail à la poste est devenue une priorité absolue. Ainsi à Lyon Centre il aura fallu qu'un seul agent se renverse un caisse sur le pied pour qu'aussitôt les chaussures de sécurité deviennent obligatoires pour tout le centre. Et la poste met les moyens : superbe catalogue de chaussure, signature d'un engagement à les porter, vérification journalière du chef d'équipe ! "Action-Réaction" pour paraphraser Gérard Jugnot dans les choristes.

Par contre... à la PIC, la poste a été bien moins réactive. Et pour cause. En 2016, le nombre des accidents du travail a fait un bon de 50 % ! Rien à voir avec une épidémie de chute de caisses sur les pieds ! Les causes majeures sont connus :

-Le recours massif aux emplois précaires (intérimaires et Contrat Unique d'Insertion en particulier), inexpérimentés et sans cesse en turn-over, ils ont fait exploser le taux.

Rappelons qu'à la PIC, plus de 15 % des employés à la production sont intérimaires ou en contrat précaire.

-L'exiguïté des locaux devenus inadaptés suite aux fermetures de Saint-Quentin Fallavier PIAC, Corbas CTED, Saint-Étienne CT, Plateforme TGV de Mâcon, NEOLOG-Décines et le rapatriement du trafic MACT de Lyon Centre et du tri TPD+ des bureaux de distribution.

Imaginez la place qu'occupent 1 MITPF, 10 TTF, 2 MTP, 1 MACT, 1 brin TCC, 1 dépalettiseur supplémentaires... sans compter la multiplication des zones de stockage !

La bonne réaction pour éviter tous ces accidents aurait été de pérenniser immédiatement ces emplois précaires afin de créer des conditions de travail stables et sécurisantes à même d'éviter les accidents. Visiblement c'est plus facile d'acheter 300 paires de chaussures de sécurité.

Si la lutte contre les accidents de travail est un objectif louable de la poste, n'oublions pas qu'un des meilleurs moyens de lutte, c'est d'offrir aux salariés des conditions de travail qui permettent de les réduire naturellement. A savoir : rythme et cadence qui évitent la fatigue et permettent d'effectuer les bons gestes pour éviter les accidents, accueil et locaux adaptés, formation.

Pic Saint-Priest

Êtes vous "adapté à la fin de semaine" ?

Cette année, lors des entretiens d'évaluation à la PIC, les chefs d'équipes devaient noter les agents sur un nouveau critère : "adaptation fin de semaine". Mais à quoi peut bien correspondre cette ligne d'évaluation pas très explicite ? Justement, à quelque chose qu'on ne peut pas explicitement nommer. Parce que c'est illégal ! A savoir : le salarié participe-t-il à la grève du samedi ?

Excellent pour ceux qui ne font jamais grève, Bon pour ceux qui y ont rarement recours et à Améliorer pour ceux qui revendiquent de vrais week-end !

Négociations salariales

Les syndicats et la direction sont en train de négocier les augmentations de salaire pour les contractuels. On s'achemine vers un 0,7 % pour les catégories I et II et 0,95 % pour les catégories A (les cadres). Royal.

Première remarque : A fin février 2017, l'inflation est de 1,2 % par rapport à février 2016, ça relativise pas mal les 0,7%

Deuzio : l'augmentation en pourcentage est inégalitaire. Plus le salaire de base est élevé plus l'augmentation de salaire sera conséquente, favorisant ainsi les hauts revenus.

Tertio : Il faudra qu'on nous explique en vertu de quelle logique les cadres, qui ont déjà un salaire bien plus élevé que la base, ont aussi un taux plus élevé !

Conclusion : ces augmentations au pourcentage et avec des taux bien meilleurs pour les catégories A, creusent un peu plus les inégalités et l'injustice salariale.

La C.N.T rappelle qu'un montant fixe, alloué à chaque salarié est la mesure la plus égalitaire. La dé-hiérarchisation des augmentations de salaires permet de réduire un écart croissant entre les salaires, compensant au mieux les agents les moins payés sans pénaliser les autres.

La Banque Postale

Tous au front !

A la banque postale, au service client, les salarié-e-s en contact direct avec la clientèle font parties du « front office », ceux qui le sont partiellement du "middle office", et ceux qui ne le sont pas du tout du "back office".

Outre le fait d'angliciser un peu plus la langue française et le monde de l'entreprise, la notion de "front" semble bien étrange dans le rapport d'une banque avec ses usagers ! On ne sait pas combien la poste emploie de cadres issus des écoles de commerce et de management ni combien elle les rémunère pour mettre en place cette novlangue managériale dont nous abreuve jourpost, mais si la poste veut faire des économies on pourrait commencer par eux !

Confédération Nationale du Travail

Syndicat CNT-PTT du Rhône

44 rue Burdeau 69001 LYON

Tel : 04 78 27 05 80 – cnt.ptt69@cnt-f.org – <http://www.cnt-f.org>