



Montreuil, le 16 décembre 2016

Plénière relative aux **N**égociations **A**nnuelles **O**bligatoires à La Poste le 16 décembre

Déclaration préalable

Face à une situation sanitaire et sociale toujours très préoccupante, la Direction se place dans une posture de déni. Coupés des réalités, vous continuez de minimiser les dégâts humains engendrés par votre stratégie. Pire, la dernière version de l'accord concernant les métiers de la distribution, au lieu d'améliorer les conditions de travail des agents, vise uniquement à flexibiliser un peu plus la distribution et à individualiser toujours plus les rémunérations tout en tirant l'ensemble des salaires vers le bas.

Pour répondre à la mobilisation grandissante, la Cour des Comptes sort opportunément un rapport qui accrédite complètement votre stratégie. Quel heureux hasard. D'ailleurs on peut s'interroger sur le rôle de la Cour des comptes qui depuis quelques années sort complètement de ses prérogatives se transformant en véritable outil de propagande à défaut de vérifier la bonne utilisation des fonds publics.

Dans le même temps, partout sur le territoire, des postiers, des élus, des salariés d'autres professions, des usagers et des citoyens se dressent contre les fermetures de bureaux de poste et la dégradation du service rendu aux utilisateurs de La Poste. Car oui, jour après jour, nous voyons la qualité de service se dégrader. Et il ne s'agit pas seulement de répondre que nous voyons le verre à moitié vide à défaut de le voir à moitié plein, il s'agit de prendre des décisions pour que le travail soit fait, dans de bonnes conditions afin que les usagers de La Poste et l'ensemble des acteurs économiques du pays bénéficient du meilleur service et des meilleures prestations possibles.

Les postiers, plus largement ceux qui travaillent, subissent une cure d'austérité depuis plusieurs années. Dans le même temps les dividendes explosent et une infime minorité s'enrichit en faisant fructifier son capital cela aux dépens du plus grand nombre et de l'intérêt général.

A La Poste, un ACC 1.2 commence avec un salaire à 1474 euros bruts soit 8 euros de plus que le SMIC. C'est dire si les salaires sont bas à La Poste. Comment vivre décemment dans ces conditions ? Imaginons une femme seule avec des enfants à charge qui doit se loger dans une grande ville où le prix moyen de la location d'un 40 m² représente quasiment la totalité de son salaire ? Comment peut-elle seulement survivre ?

Nombre de collègues sont dans une situation de grande précarité financière et il ne se passe pas un jour sans que les services RH, les assistantes sociales ne soient sollicités. Et les demandes vont croissant. Un agent, en espérant qu'il bénéficie d'une promotion au cours de sa carrière, ce qui n'est pas toujours le cas, pourra espérer toucher 1746 euros bruts après 28 ans de labeur. Il faut vraiment avoir envie de se lever le matin ou n'avoir pas le choix.

Nous le redisons encore cette année, ces négociations doivent concerner l'ensemble des postiers qu'ils soient salariés, fonctionnaires ou retraités, de métropole ou des DOM. Elles doivent également répondre à l'urgence sociale qui existe à La Poste. Nous le réaffirmons et vous alertons à nouveau, tous les voyants sont au rouge pour les postiers. Emploi, salaires, conditions de travail, il va falloir que ça change. Et au vu des futurs résultats annoncés par le Groupe, les postiers auront bien du mal à penser que cela ne puisse pas changer.



La Poste

LES 39 PROPOSITIONS CGT DANS LE CADRE DES N.A.O. *mis à jour au 21 décembre 2016*

Salaires et rémunérations

- 1) Revalorisation salaires et pensions sur la base minimale d'un SMIC à 1.800€ bruts pour un salarié sans diplôme, sans qualification
- 2) L'égalité salariale entre les femmes et les hommes
- 3) Complément de rémunération lié au grade et non à la fonction avec revalorisation pour tous, de 25%
- 4) L'attribution du 13^{ème} mois
- 5) Agents contractuels de droit public doivent bénéficier au minimum d'une égalité de traitement et de l'accès à la fonctionnarisation
- 6) Promotion à hauteur de 10% par an, minimum, à tour de rôle et respectant la priorité à l'ancienneté, soit 100% de promus dans les 10 ans à venir
- 7) Mesures immédiates pour respecter l'engagement de La Poste de promouvoir tous les agents de plus de 53 ans qui n'ont jamais bénéficié de promotion
- 8) Promouvoir les fonctionnaires bénéficiant de la GIPA, sur le niveau supérieur
- 9) Paiement des temps partiels salariés sur bases identiques aux fonctionnaires ; compensation systématique des jours fériés tombant sur un temps partiel.
- 10) Mesure coup de chapeau pour les retraitables
- 11) Négociations d'un cadrage national de rémunération des plis électoraux et catalogues, base de négociations dans les territoires.
- 12) Reconnaissance du travail en ZUS > quartiers prioritaires de la politique de la ville, suite notamment, à l'augmentation des agressions qu'elles soient verbales ou physiques
- 13) Prise en compte des spécificités de nos collègues DOM avec revalorisation de la prime ultra-marine
- 14) Prise en compte et reconnaissance du travail des postiers en MSAP
- 15) Egalité de traitement des ASST par le II.3 pour toutes et tous
- 16) Formation professionnelle et continue à hauteur de 10% du temps de travail rémunérés et durant le temps de l'activité prof, avec bénéfice d'une promotion à l'issue de la formation
- 17) Le retrait immédiat de toutes formes de critères, objectifs dans l'attribution des primes que ce soit à la distribution ou le commercial
- 18) Revalorisation de toutes indemnités : collation ; restauration ; rouleurs, remplacement...

Transports

- 19) Renégociation du PDE (Plan Déplacement Entreprise) compte-tenu des réorganisations incessantes éloignant de plus en plus les salariés de leur domicile et contraints à l'utilisation de véhicule...
- 20) Temps de trajet intégré dans le temps de travail et frais de déplacements pris intégralement en charge par l'employeur
- 21) Augmentation de l'indemnité de résidence pour les AFOS et de déplacement pour les ACOS

Emploi, orga et temps de travail, pénibilité

- 22) Emploi et sa nature > embauche en CDI de tous contrats prof, emplois d'avenir, apprentis, CDD et intérimaires.
- 23) Les 32h, samedi compensé double, ponts travaillés au volontariat et compensés double, pas de travail le dimanche hormis en centre de tri dans le souci d'assurer la QS, mais avec compensation double et récupération.
- 24) Reconnaissance pénibilité > équité de traitement et renégociations sur les critères et élargissement des bénéficiaires ex : chauffeurs poids lourds, agents exerçant en S3C, collègues ayant exercé une activité pénible et reclassés... Bénéfice des jours de repos seniors
- 25) Les congés > demande de report des reliquats jusqu'au 31 mai de l'année suivante ; maintien du report de 2 fois les obligations hebdomadaires sur l'année N+1 et le droit aux congés choisis
- 26) Remise à plat des mesures TPAS avec prise en charge intégrale des cotisations sociales par l'employeur et soustrayant immédiatement la double pénalité subie par un agent bénéficiaire du service actif à contrario du collègue sédentaire
- 27) Compensation des fériés coïncidant avec un jour de repos pour toutes et tous, quel que soit le régime de travail, de nuit comme de jour

Prestations sociales, culturelles et avantages sociaux

- 28) Prestations sociales, culturelles et avantages sociaux y compris pour les retraités > attribution billetterie selon QF et arrêt immédiat à 1^{ère} demande = 1^{er} servi.
- 29) Équité de traitement car tous n'ont pas accès intranet ou internet, dispositif à mettre en place sur site.
- 30) Doublement du chèque culture
- 31) Égalité de traitement offre sport et activités culturelles entre actif et retraités avec majoration pour ces derniers compte-tenu de la faiblesse des pensions et avec doublement du plafond
- 32) Équité de traitement ACOS et AFOS sur l'attribution de l'allocation de scolarité aux retraités fonctionnaires avec sa revalorisation
- 33) Revalorisation du complément familial et supplément familial
- 34) Facilités de service et compensation pour les dons du sang et la rentrée scolaire
- 35) Augmentation de la participation employeur au contrat de groupe à hauteur de 70% pour les employés et 60% pour les cadres compte-tenu des augmentations et réduction de médicaments remboursés avec élargissement de la couverture aux retraités volontaires.
- 36) Revalorisation de toutes prestations vacances, restauration, gardes d'enfants, allocation de scolarité, prestations étudiants... avec élargissement des bénéficiaires des titres restaurants
- 37) Réflexion sur les partenariats interentreprises pour l'accès et développement de la restauration collective et crèches (voir transports) accessibles à l'ensemble des personnels.
- 38) Équité de traitement sur les absences familiales (toutes situations confondues : décès, hospitalisation...) sur la base du plus favorable
- 39) Transposition des congés pour événements familiaux contenus dans la loi travail au plus favorable