

## Pacte social

# Pour SUD, c'est non !

☐ SUD-PTT ne signera pas ce qui s'apparente à un plan social déguisé ☐ Manque de neutralité dans la négociation, manœuvres de dernière minute de la direction ☐ Il est temps de réagir par l'action pour satisfaire nos revendications ☐ L'unité syndicale est plus que jamais nécessaire !

### Le Pacte social ? Un plan social déguisé !

L'accord proposé sous le nom «Un avenir pour chaque postier», comme n'importe quel accord, doit être examiné dans son contenu et dans son contexte.

Le contexte, plus de 80.000 emplois supprimés en dix ans. Ce sont aussi plus de 5000 emplois supprimés pour les seuls six premiers mois de l'année ! Plus que pour la totalité de l'année dernière...

Le contexte, c'est aussi le principe de la réorganisation permanente et continue même si, officiellement, ces réorganisations n'ont lieu que tous les deux ans.

Les engagements de Jean-Paul Bailly - 15000 recrutements en trois ans - arrivent à leur terme. De ce point de vue, le pacte social 2015-2020 est une compilation de mesures principalement destinées à restructurer et réorganiser les services : pas un mot sur les recrutements !

**La direction voulait simplement un accord au service de sa stratégie, le reste étant pour elle accessoire.**

### Manœuvre pré-électorale et chantage permanent !

Les mesures proposées au personnel en contrepartie de ce pacte social, qui ligoterait les syndicats, étaient tellement faibles, que le Siège a cette fois battu tous les records ! Celui-ci n'a cessé d'expliquer que, faute de signature, il n'y aurait rien pour le personnel. Rien que de très classique...

Mais niveau basses manœuvres les nouveaux dirigeants ont dépassé leurs prédécesseurs. En parallèle de la négociation de ce pacte social, deux négociations séparées ont eu lieu sur le complément Poste et la transposition des mesures indiciaires pour les fonctionnaires des classes I et II. Une fois ces deux négociations terminées, les syndicats ont appris fin juillet que ces deux accords seraient finalement intégrés au pacte social !

Avec le même chantage (pas de signature, pas de me-

sures...) doublé d'un petit geste pré-électoral : les augmentations mensuelles proposées avec la création du complément de rémunération seraient versées en une seule fois au mois d'octobre... histoire de donner un petit coup de pouce aux syndicats signataires avant les élections ?

Ces basses manœuvres ont échoué puisqu'une majorité de syndicats ont refusé cet odieux chantage !

### La fin des 30 km !

La clé de voûte du Pacte social, c'était la création des bassins de vie et d'emplois.

Aujourd'hui, en cas de reclassement, la Poste doit faire trois propositions d'emploi dans un rayon de 30 kilomètres, ce qui n'est pas négligeable en terme de distance ! Avec cet accord, il n'y avait plus qu'une proposition dans ce rayon de 30 km « *si cela est possible* » (!!!), les deux autres étant proposées dans le bassin de vie ou d'emploi. **Autant dire que c'était à coup sûr trois propositions dans le bassin de vie ou d'emploi qui, c'est à préciser, peut faire deux à trois fois la distance de 30 km !**

### Des primes, mais quels montants ?

Dans ces conditions, pas étonnant que les principales mesures de ce texte poussent à la mobilité géographique et/ou fonctionnelle.

Un rapide tour d'horizon de quelques mesures le démontre aisément :

☛ **création d'une prime en cas de mobilité fonctionnelle** (classes I, II et III) : prime versée - hors promotion - en cas de « changement de famille ou de filière professionnelle » (???) d'un montant de 250 à 1000 euros. Le montant dépend de « *l'effort d'adaptation au nouveau poste* ».

☛ **création d'une prime de qualification** : les bénéficiaires de ce parcours de qualification seraient choisis par la direction selon des critères totalement opaques, sauf



**Fédération des activités postales et de télécommunication**

25/27 rue des envierges 75020 Paris; tel : 01 44 62 12 00 - fax : 01 44 62 12 34

mail : sudptt@sudptt.fr; site : www.sudptt.org

sur un point : servir les desiderata de l'entreprise et non pas ceux du/de la salarié-e

On se moque de nous ou alors il manque un zéro ! Pour mesurer la reconnaissance du Siège à nos futurs « efforts d'adaptation », rappelons que le BRH du 27 décembre 2006 prévoit (pour les mêmes raisons) une prime qui peut varier de 0 à 10.000 euros pour les cadres supérieurs. Ce texte prévoit aussi que le montant peut monter jusqu'à 30.000 euros pour des postes « à fortes contraintes et réputés difficiles » !!!

Quand on dit que « ça va bouger »... à tel point qu'une question se pose. Le texte évoque le volontariat en cas de mobilité : mais, dans un contexte de bouleversements annoncés, quid du volontariat ? Les agent-es qui ont déjà subi un reclassement connaissent la musique !

**Et ce n'est pas le rappel par la DRH d'un délai de deux ans entre deux réorganisations qui rassurera, les managers locaux qualifiant souvent ces dernières de « simples adaptations ».**

## Négociation pénibilité : finie avant même d'avoir commencé !

Attendue depuis longtemps, la négociation sur la pénibilité semble déjà terminée avant d'avoir commencé. Sans aucun rapport avec le fonds du texte (il fallait bien appâter !), le Siège propose deux mesures.

☞ Compte personnel de prévention de la pénibilité : le Siège proposait de créer un compte pénibilité pour les fonctionnaires, sur un mode de fonctionnement par points identique à celui créé par la réforme Hollande (qui ne concerne que les salarié-es et lui-même reporté à 2016 pour satisfaire le MEDEF).

Sauf que l'accord prévoyait que ce compte pourrait « abonder leur droit à formation ou favoriser un passage à temps partiel ». Il manque la possibilité de partir avant l'âge légal, ce que prévoit pourtant la réforme Hollande pour les salarié-es ! C'est vraiment peu avec le recul de l'âge légal, mais c'est encore trop pour le Siège !

☞ Octroi de jours de repos supplémentaires : il était prévu 3 jours (55 à 57 ans), 4 jours (58 à 60 ans) ou 5 jours (61 ans et plus) de repos supplémentaires par an pour le personnel exposé à des facteurs de pénibilité.

Mais « le positionnement de ces jours de repos pourra être décidé en tout ou partie par le management ». Sans commentaire !...

## Congés d'été, temps partiel...

La Poste s'engageait à faire bénéficier tout agent « d'au moins trois semaines de congés dans la période du 1er juin au 30 septembre ». Mais pas d'engagement sur les dates demandées ! Ce qui n'empêche pas La Poste de multiplier les ponts « d'office » avec les prises de congés... d'office !

Enfin, la création d'un temps partiel à 50 % sans autre possibilité (60, 70%...), et pour une durée de trois ans, obligatoire, nous laisse songeurs. Il aurait été rémunéré avec une prime correspondant au différentiel entre le salaire actuel et celui à 50 %, versée chaque année. Ce TP était tellement encadré en quotité et en temps, qu'on pense à des agents - ou des cadres ! - à qui l'on aurait proposé une position de travail ou un siège pour deux.



## Complément Poste, grilles indiciaires

Sur le « dossier Complément Poste », toute signature allait naturellement mettre en péril les milliers de recours déposés devant diverses juridictions. Pour la direction générale, il s'agissait avant tout de mettre fin aux contentieux et non pas d'améliorer la rémunération des postier-ères concernées. Pour exemple, les montants allaient de 8 € à 16 € nets mensuels... bref une misère !

Pour les grilles indiciaires, nous demandions que les mesures fonction publique soient appliquées aux fonctionnaires de la Poste. Il a fallu attendre la dernière plénière pour que la direction consente à rajouter les 5 points d'indice pour la classe I.

Il y a encore des améliorations à obtenir, notamment sur la durée des carrières pour atteindre les indices terminaux. Ces demandes sont toujours d'actualité, d'autant plus qu'un accord ne sert à rien : seul le ministre peut modifier les décrets des statuts de grade.

Tout ceci est bien la démonstration que le pouvoir d'achat des fonctionnaires et salarié-es de La Poste est le dernier de leur souci.

**Par l'action et l'unité syndicale, imposons de nouvelles négociations sur la base des revendications des personnels**

**Salaires**

**Pénibilité**

**Conditions de travail**

**Effectifs**