



Accord-cadre « sur la qualité de vie au travail »

SUD ne signera pas

■ Suite au Grand Dialogue et à la commission Kaspar, la direction a mis en discussion un « accord » soumis à signature le 21 janvier 2013 ■ Pour SUD, il ne comporte pas d'avancées concrètes pour les personnels ■ Les réorganisations reprennent au même rythme ■ Aucune organisation syndicale ne doit signer cet accord ■ Une action nationale unitaire est nécessaire.

Un accord sans contenu !

Alors que l'essentiel du contenu de l'accord porte sur un calendrier une question de bon sens se pose à tous. Est-il besoin d'un accord pour un calendrier d'ouverture des négociations ? Pour SUD la réponse est NON. Non pas un NON de principe mais un NON lié à une entourage permanente du dialogue social par les dirigeants de l'entreprise.

- **En 2004**, dans le cadre des Accords de Vaugirard, la direction prévoyait d'aboutir avant décembre 2005 sur la revalorisation des métiers du Courrier et « l'augmentation du volant de remplacement, la santé au travail ». Ces chantiers n'ont jamais été ouverts...

- **En 2007**, dans le cadre de l'accord Facteurs d'Avenir, des chantiers étaient prévus sur l'amélioration des conditions de travail, le renforcement de la santé au travail, le temps d'habillage et de déshabillage, la vente des quartiers... Aucun de ces chantiers n'a abouti. Pire, certains n'ont même pas été ouverts, ceux sur les conditions de travail, les normes et cadences ou la santé au travail (et notamment la pénibilité) ...

- **En 2013**, on tente de nous refaire le coup. La direction ne donne aucune garantie qu'il puisse y avoir de avancées pour le personnel dans le cadre de ces négociations. Espérons que les signataires des époques précédentes en tirent tous les enseignements !

... Les réorganisations reprennent !

Et parallèlement à cette pseudo négociation, sur le terrain, les réorganisations reprennent de plus belle !

Dans les deux ans à venir, les métiers prévoient de réorganiser tous les sites et tous les centres. Quand ce n'est pas plus rapide... pour rattraper le retard dû au gel des réorganisations durant une partie de l'année 2012. Nos directions s'appuient sur la crise pour justifier l'accélération des suppressions d'emplois.

Cet accord ne semble exister que pour accompagner la reprise des réorganisations avec leur cortège de suppressions d'emplois. Les rares mesures immédiates ont trait à la formalisation d'un droit d'alerte des organisations syndicales où la seule obligation des directions n'est pas d'en tenir compte mais seulement de répondre !

Signer cet accord, ce serait accepter que les réorganisations reprennent comme avant !

Emploi et précarité : rien qui soit à la hauteur

Le texte de l'accord ne fait que confirmer les annonces du Président Bailly sur le recrutement de 15000 CDI en trois ans, gommant que sur la même période ce sont 30 000 départs programmés au minimum entre les départs naturels et les suppressions sèches d'emplois. Encore une fois, l'accord ne fait que reprendre des choses déjà actées et parues dans la presse : **5000 recrutements par an, c'était déjà le chiffre de 2011 !!!**

Union
syndicale
Solidaires
SUD PTT

Fédération syndicale des activités postales et de télécommunications

25/27 rue des Envierges 75020 Paris

Téléphone : 01 44 62 12 00 - Télécopie : 01 44 62 12 34

Site : www.sudptt.org - courriel : sudptt@sudptt.fr

Autre effet de manche : les CDD actuellement en poste.

Il faut retenir que sur les 5000 recrutements, 1000 les concerneront. Les plus anciens (plus de 14 mois de contrat) n'auront même pas de garantie de proposition d'embauche en CDI. Ils verront seulement leur candidature « examinée ».

1000 CDD sur 5000 embauches, il n'est même pas sûr que cela réponde aux obligations légales d'embaucher prioritairement les CDD (sans parler des apprentis, contrats pro)... De fait, sur ce plan, l'effort est à minima.

Dernier aspect : le volant de remplacement pour pallier aux absences (congrés, maladie, formation, absences pour raisons familiales...), la direction s'est refusée à chiffrer une hausse du volant de remplacement et encore moins à le chiffrer à 25% comme le demandait l'ensemble des organisations syndicales. Le manque d'effectifs dans les services va donc continuer !

Aucun syndicat ne doit signer ! Préparons une grève nationale !

Pour SUD, aucune organisation syndicale ne devrait signer un tel accord. On ne peut cautionner la reprise des réorganisations, on ne peut cautionner l'absence de mesure réelle sur l'emploi, le volant de remplacement et la précarité. On ne peut donner un chèque en blanc à la direction pour le futur. A quoi sert la signature d'un calendrier ?

Depuis plus de 6 mois, SUD propose une grève nationale unitaire pour peser sur la direction. Aujourd'hui, il s'agit de s'opposer à la reprise des réorganisations et aux suppressions d'emplois !

- **Remplacement de tous les départs**
- **Volant de remplacement à 25 %**
- **Transformation de tous les CDD et intérimaires en CDI**
- **Une filière et des règles RH uniques quel que soit le métier ou le NOD**

TPAS miroir aux alouettes

Enfin, la seule mesure concrète annoncée, c'est la reconduction du TPAS (Temps Partiel Aménagé Seniors) pour l'année 2013 et uniquement pour une année. Comme si la seule mesure envisageable à proposer aux personnels, c'était de quitter l'entreprise !!!

Pour autant cette mesure est très attendue par certains personnels et la roubladise de la direction c'est de le glisser dans cet accord afin de piéger les organisations syndicales. Rappelons que jusqu'à présent le TPAS a été instauré sans accord.

Pas d'amélioration pour le salaire et la retraite

Le TPAS 2013 est proposé sans amélioration par rapport au précédent sur la rémunération ou la retraite : c'est seulement 70% de la rémunération. Avec les petits salaires de La Poste, cela peut être très difficile. Et le futur montant de la retraite est amputé d'autant.

La direction a refusé de faire un pas, que ce soit sur le

remplacement des départs en TPAS ou sur le niveau de rémunération

Le dispositif

La direction en fait une réponse aux problèmes de pénibilité mais cela ne peut être la réponse unique.

Pour 2013, le TPAS est ouvert à toutes les catégories de personnel, y compris les salarié-es. Le TPAS comporte une période d'activité à mi-temps (entre 2 et 12 mois) puis une période « accompagnement et conseil » sans activité opérationnelle. Il dure jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite + 4 mois au maximum.

Le dispositif sera le même pour tous les métiers. Tous les fonctionnaires seront éligibles à partir de 58 ans (ou 54 ans en cas de service actif). Les salarié-es peuvent en bénéficier à condition d'avoir leurs annuités à l'âge légal de départ à la retraite.

Pour les personnels ayant passé dix ans sur un métier pénible, il est possible de bénéficier du dispositif à partir de 56 ans (ou de 53 ans en cas de service actif).