



La Poste

Montreuil, le 15 Décembre 2020

Plénière d'ouverture à la négociation salariale (N A O)

Mardi 15 décembre 2020

Déclaration préalable

En premier lieu, notre organisation vous fait part de son étonnement d'une plénière en visioconférence sur un dossier aussi important que les négociations salariales. Notre organisation demande que les prochaines réunions puissent être en présentiel, dans un calendrier de négociations détendu et négocié.

Pour faire face à la crise sanitaire qui nous a tous frappés tant personnellement que professionnellement, nous avons tous fait preuve d'efforts et d'adaptabilité.

Depuis la fin du premier confinement, La Poste n'a cessé de mettre en avant les impacts financiers relatifs à la paralysie des activités mondiales. Or, les arguments alarmants diffusés dans tous les services ne reflètent que partiellement la réalité sur la santé financière du Groupe avec un Chiffre d'Affaire + 13,3 % au premier semestre 2020 et nous apprenons par voie de presse un soutien de l'État à hauteur de 66 millions d'€uros en 2021.

Ne pas oublier que c'est bien l'investissement des postières et postiers tout au long de cette crise qui permet à l'entreprise d'assurer un service public de qualité voire de développer des activités existantes tels les colis ou portages à domicile et d'en créer de nouvelles, comme par exemple la collecte de courrier à envoyer depuis le domicile des personnes isolées ou l'envoi de lettre recommandée depuis sa boîte aux lettres personnelle.

Pour la CGT, il est essentiel de conserver une vision globale de la gestion des transferts d'activités du Groupe. En ce sens, ne pas occulter les bénéfices générés par nos activités et qui sont intégrés comptablement à d'autres branches (exemple Colis Chronopost aux facteurs). Uniquement imputer les charges sans tenir compte des 2 315 millions de résultat net serait l'expression d'un mépris inacceptable !

Une mise en avant d'un recul des activités traditionnelles comme le trafic courrier ou le taux de fréquentation des bureaux de poste, ne signifie pas une baisse de l'activité des personnels dans la mesure où les réorganisations du travail incessantes, dans le seul but de créer des gains de productivité, supprime chaque année des milliers d'emplois avec pour conséquence une charge de travail individuelle et collective sous estimées. Stratégie fortement accentuée cette année avec jusqu'à 4 changements d'organisations dans le cadre de la crise sanitaire. Les postières et les postiers font preuve d'une grande capacité d'adaptation, tant vis-à-vis de leurs conditions de travail (aussi bien en présentiel qu'en travail à distance), que de la maîtrise des multiples process, autant d'activités réelles non

comptabilisées et nécessitant des qualifications supérieures aux fiches de poste initiales. Le tout avec des formations insuffisantes voire non incluses dans le temps de travail, de la polyvalence, de la pénibilité accentuée par les mesures liées au contexte sanitaire, etc... Et ce pour assurer une qualité de service qui mérite une reconnaissance sur le plan des qualifications, en raison des compétences acquises et développées.

Pour rappel, « *La Poste s'est donnée pour objectif d'accélérer sa transformation en continuant à se diversifier. Avec pour ambition de devenir la première entreprise de services de proximité humaine, pour tous, partout et tous les jours. La Poste s'engage à simplifier la vie* ». Comment concevoir cet objectif sans un investissement dans l'humain ? Les emplois doivent être une priorité pour garantir à long terme un service public de proximité et de qualité. Combien de bureaux de poste fermés ou avec des heures d'ouvertures limitées ? Combien d'apprentis diplômés n'ont pas eu droit à un CDI malgré les besoins ? Quel coût pour les formations des intérimaires et CDD ? Quel taux et coût des réclamations par manque de formation ? Combien de démissions et quelles difficultés de recrutement en lien avec le salaire et évolution de carrière ?

Selon une étude de Glassdoor, la France se situe au 12^{ème} rang européen en ce qui concerne le niveau de vie de ses salariés. En cause : des rémunérations plus basses que la moyenne européenne et un coût de la vie plus élevé. **(D'après le rapport de l'INSEE, un accroissement de 0,4% a été établi en juillet 2020 avec une variation sur 1 an de +0,8% et une hausse de l'inflation sous-jacente de +1,4%.)** Ce constat est réel à La Poste. Il est inadmissible de proposer des augmentations de salaire depuis plusieurs années en dessous de l'inflation. Dans nos syndicats départementaux, les remontées sont nombreuses sur une précarité grandissante. Nombreux sont les agents de classe 1 et 2, les plus touchés par la précarité qui bénéficient de la prime d'activité CAF en raison de leur bas salaire. Des salariés qui ont des difficultés à se loger, se nourrir,...tout simplement à vivre ! Il est temps qu'une telle politique de bas salaire cesse, il en est de votre responsabilité !

De plus, notre organisation alerte sur les difficultés des agents pour toucher le chômage. Cela engendre de nombreux frais pour les salariés et mettent ces agents dans des situations très difficiles financièrement et humainement. Nous demandons que tous les frais liés aux non-traitements des dossiers soient pris en charge par La Poste. Notre organisation demande des embauches au CSRH de Nancy pour faire face aux très nombreux dossiers et des accompagnements spécifiques dans les services.

Si Le Groupe La Poste a bénéficié d'une reconnaissance de l'engagement sociétal avec l'attribution par VIGEO de la plus haute note jamais attribuée au niveau mondial (75/100), il se doit de respecter son personnel en revalorisant leur rémunération, avec de réelles négociations et non les mépriser en occultant les organisations syndicales, représentants du personnel comme lors des NAO de 2019 où aucune organisation syndicale n'a été signataire. La crise, là aussi, ne doit en aucun cas être une excuse pour limiter le rôle des organisations syndicales.

Si La Poste se targue d'avoir répondu aux attentes des clients et usagers lors des 8 semaines de confinement, d'avoir fait le lien entre besoins et service avec VSMP, « Ma ville mon shopping », l'éducation nationale et qu'elle annonce être là pour préparer le déconfinement (collecte, LR à domicile) et d'une continuité de service Public, aujourd'hui elle doit être là pour son personnel par une reconnaissance salariale applicable dès le 1^{er} janvier 2021.

Nous rappelons, que c'est le travail des postières et postiers, qui crée les richesses de l'entreprise, les efforts réalisés par les personnels en cette année particulière doivent être largement pris en considération. Il ne suffit pas de les applaudir, de les féliciter dans la presse interne ou sur les plateaux télé, il faut des actes concrets. La crise ne peut pas être un alibi supplémentaire pour ne pas augmenter, une fois de plus, les salaires des postiers et postières ou bien encore décider de ne pas attribuer l'intéressement 2020.

Notre organisation exige l'arrêt de la politique d'austérité mise en œuvre depuis plusieurs années à La Poste, politique qui s'est aggravée avec la prise de possession du capital par la CDC qui a immédiatement fait voter un plan d'économie de 300 millions à l'été 2019 !

Comme nous l'avons fait au printemps dernier, notre organisation demande une nouvelle fois que les actionnaires renoncent à leurs dividendes.

Pour rappel, si le salaire est la rémunération pour un travail rendu. Le travail, quant à lui, produit non seulement les richesses mais crée également de la valeur ajoutée. La Poste doit redistribuer les richesses produites pour qu'elles reviennent à celles et ceux qui les produisent. Pour une juste reconnaissance du travail, de l'ancienneté et des qualifications.

Pour ces négociations, la CGT revendique :

- La Revalorisation des grilles indiciaires des fonctionnaires et mise en place immédiate de l'accord signé en 2018 avec effet rétroactif.
- La Revalorisation des salaires sur la base d'un salaire minimum garantie de 1 800 € brut mensuel avec repyramidage de l'ensemble des grilles.
- Une progression tous les 2 ans à l'ancienneté.
- Egalité salariale : travail égal = salaire égal.
- Le 13^{ème} mois pour tous.
- Egalité Femmes/Hommes.
- Prise en compte de l'évolution des métiers avec le franchissement minimal d'un niveau de qualification.
- Transfert des primes fixes dans le salaire.
- Le droit à la promotion pour tous et de manière transparente.
- Prise en charge totale des frais de transport (y compris véhicule personnel), le temps de trajet intégré dans le temps de travail et revalorisation de l'indemnité.
- Prise en compte des spécificités de nos collègues DOM avec revalorisation de la prime ultra-marine.
- Formation professionnelle et continue à hauteur de 10% du temps de travail rémunéré et durant le temps d'activité professionnel, pour tous, avec bénéfice d'une promotion à l'issue de la formation.
- Augmentation de l'heure de nuit de 3€.
- Compenser les doublures incessantes que font les agents au regard du turn over des remplaçants (rouleur, intérim, CDD), par le biais d'une prime au tutorat (fonctionnaire ou CDI).
- Une reconnaissance de la pénibilité.

- Revalorisation du complément familiale, supplément familial et allocation enfants handicapés.
- Aides pécuniaires familles monoparentales avec une réelle visibilité quant à l'usage du budget alloué.
- Instauration d'un taux repas pour chaque jour travaillé.
- Continuité de prise en charge patronale de la mutuelle pour les personnels à la retraite.
- Demande de transparence du budget COGAS avec le maintien des personnels dédiés aux COS et associations.
- Cotisation retraite à 100% pour les TPAS

Fédération nationale des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications CGT

263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex - Tél. : 01 48 18 54 00 - C.C.P. Paris 20376 D - <http://www.cgt-fapt.fr> - e-mail : fede@cgt-fapt.fr