

La vérité attend. Seul le mensonge est pressé.

NAO 2016 et rémunération variable 2017 : A EUX, LES PRIMES, A NOUS, LA DEPRIME !

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) sont imposées par le Code du travail. Elles se sont déroulées au mois de juin et juillet 2016, à l'initiative de l'employeur. Certains thèmes abordés sont définis par la loi (salaires, égalité hommes/femmes...), des revendications collectives peuvent également être mises en avant.

FO-CGT et SUD ont présenté des propositions communes, dans le cadre d'une intersyndicale : augmentation des salaires et renégociation des indemnités kilométriques, subrogation pour tous les salariés, diminution des inégalités devant la mutuelle, tickets resto ou panier repas, prime vêtements, etc...

A l'issue de ces négociations, la direction a maintenu ses positions en proposant seulement une augmentation générale des salaires de 0,50% au 1er octobre 2016.

Afin d'obtenir la signature des syndicats, elle a ajouté ensuite

l'augmentation du fonds de secours du véhicule des distributeurs de 0,05% à 0,075% et l'ouverture éventuelle d'une nouvelle négociation mi-décembre 2016, selon les résultats financiers de l'entreprise. La CFDT et la CFTC ont signé cet accord.

Le cabinet d'expertise missionné par le CCE (Comité Central d'Entreprise) pour analyser les comptes de MEDIA-POST précise dans son rapport que l'entreprise va plutôt bien économiquement et qu'elle peut se permettre une politique salariale plus favorable.

Néanmoins, en date du 22 décembre 2016, la direction a informé les organisations syndicales que les résultats financiers étaient insuffisants et qu'en conséquence, aucune négociation n'interviendra avant celle fixée par les obligations légales en 2017...



Les salariés de l'entreprise, malgré les pressions liées à la productivité et la dégradation conséquente des conditions de travail ont consenti de nombreux efforts pour lesquels ils n'ont toujours aucune reconnaissance aussi bien morale que financière.

Nous sommes, une nouvelle fois, les dindons de la farce !

Le troisième vendredi du mois de décembre 2016, les CE (Comités d'Etablissement) régionaux ont été informés des critères de rémunération variable pour l'année 2017.

Mais qu'est-ce donc qu'une

Contact national

Stéphane Le Barh: 06 18 06 26 78
Abdellatif Bououd : 06 09 71 02 10

Fédération SUD PTT :
Hugo Reis 01 44 62 12 33

rémunération variable ? C'est une prime allouée aux managers (cadres et agents de maîtrise des services distribution, mécanisation, dispersion, commerce, ressources humaines) s'ils atteignent les objectifs fixés par l'employeur en matière de productivité, vente, qualité et présentéisme.

La majorité des salariés sont donc exclus de ce dispositif.

Néanmoins, et de façon récente, Médiapost avait envisagé l'attribution d'une prime aux distributeurs, octroyée selon la qualité de service et proratisée en fonction du contrat de travail. Elle avait juste ajouté une condition supplémentaire : l'obligation de signer le dernier accord relatif à l'enregistrement du temps de travail...

SUD réitère son opposition à tout chantage à la signature !

VOS DROITS

Salaire négatif : L'employeur n'a pas tous les droits

Dénoncé à diverses reprises localement par nos représentants, face à un salaire négatif, nous vous expliquons comme réagir.

Bien souvent, à la suite d'un arrêt de travail, le salarié se retrouve sans aucun revenu lorsqu'il reprend le travail, car si Médiapost exerce son droit de reprise de trop perçu de salaire, elle ne le fait pas dans le cadre légal.

L'employeur n'a pas que des droits, il a aussi des obligations prévues par la loi.

Pour récupérer la somme versée en trop, il devrait adresser une lettre à son salarié, afin de lui expliquer les raisons de ce trop perçu et l'informer que la différence entre la somme ver-



sée et le salaire normalement dû sera prélevée sur ses futurs salaires.

Or, ce n'est jamais fait.

De plus, étant donné qu'il constitue l'essentiel des revenus et qu'il permet à chacun de se nourrir et de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille, le salaire ne peut être repris en totalité, un minimum doit être

laissé à la disposition du salarié.

La fraction cessible ou saisissable qui peut être versée aux créanciers du salarié est calculée en fonction de sa rémunération et de ses charges de famille, selon un barème publié chaque année au Journal officiel.

**Depuis le 1er janvier 2017, ce barème est le suivant
(barème sans personne à charge) :**

Rémunération annuelle	Rémunération mensuelle	Fractionsaisis	Montant saisissable
inférieure ou égale à 3 730 €	inférieure ou égale à 310,83 €	1/20e	15,54 €
Supérieure à 3 730 € et inférieure ou égale à 7 280 €	Supérieure à 310,83 € et inférieure ou égale à 606,67 €	1/10e	45,13 €
Supérieure à 7 280 € et inférieure ou égale à 10 850 €	Supérieure à 606,67 € et inférieure ou égale à 904,17 €	1/5e	104,63 €
Supérieure à 10 850 € et inférieure ou égale à 14 410 €	Supérieure à 904,17 € et inférieure ou égale à 1 200,83 €	1/4	178,79 €
Supérieure à 14 410 € et inférieure ou égale à 17 970 €	Supérieure à 1 200,83 € et inférieure ou égale à 1497,50 €	1/3	277,68 €
Supérieure à 17 970 € et inférieure ou égale à 21 590 €	Supérieure à 1 497,50 € et inférieure ou égale à 1799,17 €	2/3	478,79 €
Au-delà de 21 590 €	Au-delà de 1 799,17 €	100 %	478,79 € + totalité au-delà de 1 799,17 €

Ces tranches annuelles doivent être augmentées de 1 420 euros par personne à charge (soit 118,33 euros par tranche mensuelle ; voir précisions ci-dessous).

Ce barème fractionne la rémunération en tranches. A chaque tranche correspond une fraction saisissable. Ces retenues s'additionnent. La dernière colonne indique les fractions cumulées de chaque tranche. Ainsi le montant mensuel saisissable de la deuxième ligne (45,13 €) s'obtient en additionnant le montant de la première ligne

(15,54 €) et le 1/10e de la fraction du salaire mensuel comprise entre 310,83 € et 606,67 € soit : $(606,67 - 310,83) \times 1/10 = 29,59 \text{ €}$.

Certaines indemnités perçues par le salarié ne peuvent faire l'objet d'une reprise comme les remboursements pour frais professionnels exposés par le salarié.

Afin d'empêcher la poursuite de cette situation, SUD demande toujours la mise en place de la subrogation.

**Les Accords, comme la Convention Collective et nos
« Médiapest » se trouvent sur notre site internet :
www.sud-distridirecte.org**

Ici et ailleurs, dans vos régions...

Bretagne/Basse Normandie

Droit de retrait : Quand les salariés se mobilisent

Le 29 novembre 2016, les salariés du service mécanisation de la plateforme de BREST ont embauché et se sont rendus compte, de suite, qu'aucun chauffage ne fonctionnait. Après concertation, et d'un commun accord, ils ont tous cessé le travail et usé de leur droit de retrait.

Dans l'après-midi, ils ont tous bénéficié d'une doudoune et des chauffages de substitution

ont été mis en place en attendant les réparations.

Deux jours après, un petit déjeuner a été organisé au service mécanisation.

Sans cette mobilisation rapide et unanime, combien de temps cette situation aurait-elle perduré ?

Nous les félicitons tous pour cette action qui prouve, encore



une fois, que solidarité et détermination permettent toujours d'obtenir un résultat.

Ile de France

La CFDT dit : « Cherchez l'erreur » On l'a trouvée, Elle est monumentale !

EXTRAIT DU PV CE IDF DÉCEMBRE 2015 PAGE 12 Mme Bringart RS CE CFDT intervient

Je rejoins Abdellatif en disant que ces mesures unilatérales sont un peu contradictoires. D'un côté on dit que si le temps pré-quantifié est de 2 heures et que le distributeur met 3 heures, il est rémunéré 3 heures. D'un autre si le temps pré-quantifié est de 4 heures et que le distributeur met 3 heures il est payé 4 heures mais ensuite le texte dit que l'enregistrement de l'écart se fait de façon hebdomadaire. Ca signifie que le temps gagné en début de semaine vient en différence avec le temps perdu et le distributeur n'est pas réellement rémunéré par rapport au texte.

Mme BRINGART est la Déléguée Syndicale Centrale qui signe les accords pour la CFDT.
Abdellatif est Délégué du Personnel, élu suppléant SUD au CE.

**Alors, elle est où l'erreur ? Elle est où ???
Elle est là, elle saute aux yeux !**

2014, validant ainsi un enregistrement hebdomadaire du temps de travail.

La Déléguée Syndicale Centrale de la CFDT préconise un enregistrement du temps de travail UG par UG et non pas un enregistrement hebdomadaire. Elle a la même position qu'un élu SUD.

La déléguée Syndicale Centrale de la CFDT a oublié qu'elle a signé le premier accord d'enregistrement du temps du travail le 23 décembre

Notre destin, votre destin est ainsi entre les mains de délégués, revendiquant haut et fort leur position, dénigrant les syndicats réfractaires à toute avancée sociale alors qu'ils sont prêts à signer n'importe quel recul social. Ils deviennent ensuite amnésiques et font semblant de combattre ces mesures qu'ils ont cautionnées auparavant !