

CE QUE LA POSTE NE VOUS DIRA JAMAIS, ON EN PARLE

SUD VERSIF

L'actualité de toute La Poste

CSG-COTISATIONS SOCIALES, LE MIROIR AUX ALOUETTES

Les mesures gouvernementales qui devaient profiter aux salarié-es en contrepartie d'une baisse des cotisations maladie et chômage ne s'appliqueront pas à La Poste.

Dès le début, le gouvernement a annoncé que les fonctionnaires ne feraient pas partie des bénéficiaires. On continue donc dans l'austérité avec, de plus, le gel du point d'indice et le jour de carence en cas de maladie.

Et, pour les salarié-es, le Siège se contente d'ajuster sa politique salariale pour qu'il n'y ait pas de pertes.

On prend d'une main...

L'une des mesures phares du gouvernement repose sur un tour de passe-passe : une hausse généralisée de la CSG qui est prélevée sur tous les revenus (+1,7%) compensée par la suppression des cotisations chômage (2,4%) et maladie (0,75%).

A l'arrivée, des gains possibles de plusieurs dizaines d'€ par an en fonction du salaire (environ 250 € pour un SMIC) selon les estimations du gouvernement... sauf à La Poste !

A La Poste, on a droit à la soupe à la grimace

Depuis 1997, les fonctionnaires ne cotisent plus à l'assurance maladie et

ils ne cotisent pas à l'assurance chômage (les 2,4%).

En lieu et place, ils cotisent au « 1% chômage ». Du coup, l'augmentation de la CSG aurait pu générer une perte de 0,7% sur les traitements. Les fonctionnaires auront simplement un maintien de leur rémunération au même niveau par la création d'une indemnité compensatrice.

Double peine pour les salarié-es de La Poste

Pas de chance pour les collègues salarié-es : s'ils paient bien les 0,75% de maladie comme celles et ceux du privé, ils sont au même régime que les fonctionnaires en ce qui concerne la cotisation chômage de 1%.

Pour éviter une perte, les grilles salariales vont être réévaluées :

- de 1,37%, en dessous de 1466€ nets par mois (pas de 1% chômage),
- de 0,09%, si le salaire se situe au dessus (salaire assujéti au 1%).

Le gouvernement invente donc deux nouvelles sous-catégories de travailleurs : le fonctionnaire et le salarié des employeurs publics. En effet, les salarié-es de la Poste sont dans la même situation que ceux et celles de la RATP, de la SNCF...

Côté Poste il faudra donc se serrer la ceinture avec des gains estimés entre 2 et 8 euros par mois...

EN FIXANT LONGUEMENT LE MONTANT DE SA RÉMUNÉRATION, ON FINIT PAR DISTINGUER UNE TRÈS LÉGÈRE AUGMENTATION.



On n'oublie pas le reste...

Rappelons enfin que ce tour de passe-passe met aussi de côté des augmentations comme l'essence ou le prix du gaz (+ 6,9 %) qui risquent d'annuler très vite l'effet de la suppression de ces cotisations pour les autres salarié-es du privé.

En revanche, pour certains, la suppression de l'impôt de solidarité sur la fortune représente un véritable jack-pot !

En 2018, il faudra encore et toujours compter sur nos actions collectives pour inverser le cours de cette politique antisociale !

Page 1
cotisation Sociale - CSG
Page 2
le séjour minimum, discipline

SOMMAIRE

Page 3
primes-points d'indice
Page 4 :
jour de carence, GIPA

MOBILITÉ

Depuis quelques mois, La Poste se livre à une intense communication sur la mobilité. Elle s'est même offerte une « charte de la mobilité ». Au menu de la CDSP du 22 novembre, l'un des sujets était donc la mobilité des agents...

Réorganisations... et incitations !

Première cause de mobilité, les vagues incessantes de réorganisations font que les collègues sont de plus en plus « bougé-es », parfois loin de leur domicile. Cette situation, que La Poste veut minimiser, est subie par de trop nombreux postier-es. D'ailleurs elle n'apparaît qu'à la fin de la charte : « La mobilité fait l'objet de mesures d'accompagnement d'autant plus attractives que la mobilité réalisée correspond à un besoin prioritaire du Groupe La Poste ». Quel cynisme !

Quant aux mesures d'accompagnement, La Poste peut sortir l'artillerie « lourde ». Sur les services transverses

(ou fonctions supports) touchés par une importante restructuration (« Servir le développement » ou SLD), on incite les collègues à quitter la Poste ! Finalement, c'est quand même plus simple !

La charte ou comment restreindre les droits des agents !

Après les grandes envolées sur la mobilité des postier-es (« Préparer les postier-es aux évolutions des métiers et des compétences »), ou (« Contribuer à la motivation des postier-es et à l'amélioration de la qualité vie au travail »), on découvre le sujet qui fâche dans l'article 7 : « La durée de séjour minimum sur le poste de travail est fixée à trois ans, sauf validation explicite de la hiérarchie ».

Rien de réglementaire, pas de BRH... une charte, quoi ! Un bout de papalard écrit à quelques uns et qui emmerde tout le monde ! Pour une entreprise qui fait du dialogue social et du

nombre d'accords signés le fil conducteur de ses relations avec les syndicats, on est au top du top : un bout de papier contraire aux principes de la mobilité des fonctionnaires et des salariés. Rien dans les statuts de grades pour les premiers ou dans la convention collective, voire dans les contrats de travail pour les seconds, ne l'autorise. Et le chef local peut déroger à ce séjour minimum. Ce qui va tendre encore un peu plus les relations des agents avec leur hiérarchie.

En revanche, le Siège a protégé ses intérêts en décrétant que « cette durée (de 3 ans) n'est pas opposable à un postier en reclassement ».

Bilan : si tu veux partir, tu peux pas (séjour minimum). Et si tu veux rester, tu peux pas non plus (situation de reclassement).

SUD-PTT reviendra sur ce sujet dans le cadre d'une future audience avec le nouveau DRH du Siège.

DISCIPLINE

Un nouveau concept : l'interrogatoire qui n'en est pas un, mais quand même un peu...

Un nouveau texte concernant la discipline - et plus précisément la demande d'explication (DE) - était présenté à une CDSP fin novembre par la direction des ressources humaines.

Désolés de déranger...

La Cour de cassation a considéré que les demandes d'explication adressées aux salariés étaient des sanctions car ces dernières restaient au dossier de l'agent. Problème pour la Poste avec ce procédé autoritaire : la «DE» étant une sanction, plus possible d'en mettre une autre ensuite !

Lors de la CDSP, le Siège s'est fait fort d'expliquer que c'était à cause de SUD qu'il fallait tout revoir. Pour SUD, l'enjeu est de respecter les droits du personnel : ici, le Code du Travail qui prévoit le droit de se faire accompagner pour tout entretien disciplinaire.

Harmoniser vers le bas !

En rappelant que c'était «à cause de SUD», cela permet au Siège de justifier le pire qui va suivre : une «DE» qui ne dit pas son nom...

Décision est donc prise d'harmoniser les procédures en adoptant une approche identique pour les fonctionnaires et les salariés. En fait, le Siège n'harmonise rien du tout puisqu'en matière disciplinaire, il n'y a aucun texte pour les fonctionnaires tant que la procédure n'est pas déclenchée (avec une convocation devant un conseil de discipline par exemple).

Le Siège supprime les DE écrites des salarié-es et fonctionnaires, pour les remplacer par une « audition orale et la formalisation des données de l'échange sous la forme d'un recueil d'informations, pièce du dossier disciplinaire ».

J't'ai pas posé de questions, mais réponds quand même !

Là, le Siège invente l'entretien « mystère » qui n'a pas eu lieu sur le papier mais qui a lieu dans la vraie vie. On n'invente rien !

Déroulé du processus :

- « L'audition est menée par deux enquêteurs (ou le responsable RH quand il s'agit de fautes à « caractère comportemental »)...

- « Les enquêteurs prennent note des réponses et explications apportées par les personnes auditionnées »,

- « En fin d'entretien, une lecture des notes prises est faite aux personnes auditionnées »

- « Il s'agit d'un recueil d'information signé par les enquêteurs mais pas par les personnes auditionnées ... »

Et pour éviter que cela ne ressemble à une DE, « les auditions ne doivent pas être écrites mais orales » !

Résumé : des réponses écrites à des questions posées qui, elles, ne sont pas écrites et, à la fin, l'agent ne signe pas ! Le tour est joué : la direction supprime des demandes d'explication écrites pour les remplacer par des demandes d'explication orales retranscrites à l'écrit.

Des collègues pourraient penser que « c'était mieux avant ». Mais nous n'avons pas à choisir entre la peste et le choléra. Le Siège se dispense d'appliquer le Code du travail pour une raison simple : l'arbitraire pourra conserver toute sa place ! Nous contesterons cette procédure comme nous l'avons fait pour la «DE» !

Mini-mini-réforme Fonction publique : quelques points d'indice en plus en échange d'une baisse de l'indemnitaire

Comme tous les autres syndicats, SUD-PTT a signé l'accord déclinant les mesures fonction publique dites « PPCR » à la Poste. La raison est simple : nous avons toujours demandé que les mesures prises dans la Fonction publique s'appliquent à la Poste.

PPCR, c'est Parcours Professionnels Carrières Rémunérations, ouf... Dans ce « paquet » destiné à la fonction publique, deux mesures intéressent les fonctionnaires de la Poste :

- la transformation d'une partie de l'indemnitaire (à la Poste, le complément de rémunération) en points d'indice,

- et une revalorisation des grilles indiciaires du personnel de la Poste à suite de quelques améliorations consenties dans la fonction publique.

Le Siège a décidé de procéder en deux temps. En novembre, la négociation a porté sur le transfert d'une partie du complément de rémunération en points d'indice, la revalorisation des grilles indiciaires viendra plus tard...

Quels gains indiciaires ?

Le gain indiciaire est relativement faible : 4 points pour la catégorie C (APN1, APN2, Pré, Aexsg...), 6 points pour la catégorie B (ATG1, ATG2, ATGS, CAPRO, CT...) et 9 pour la catégorie A (CA1, CA2). A 4,686 euros brut la valeur du point, faites le calcul...

Pour chaque catégorie, le complément de rémunération est diminué afin que le net global (traitement + CDR) ne bouge que très peu.

L'intérêt de la mesure n'est pas une progression du pouvoir d'achat mais clairement pour la retraite puisque le montant de celle-ci dépend de l'indice détenu par l'agent.

Et les salarié-es ?

Le Siège prend la même mesure pour les salarié-es et fait « glisser » une partie du CDR vers le salaire de base. Et, cette fois, non pas pour améliorer

Equivalent postal des catégories Fonction Publique	Equivalent en points d'indice des primes transférées	Montant repris sur l'indemnitaire en € brut annuel (*)	Points d'indice supplémentaires attribués pour garantir la rémunération nette	Nombre total de points résultant du transfert	Augmentation annuelle du traitement indiciaire brut (TIB)	Impact sur rémunération annuelle nette pendant l'activité	Gain annuel brut pour une pension de retraite à taux plein (***)
A	7	-393,63 € (**)	2	9	506,09 €	68,94 €	380,00 €
B	5	-281,16 €	1	6	337,39 €	30,05 €	253,00 €
C	3	-168,70 €	1	4	224,93 €	35,94 €	169,00 €

(*) Nombre d'équivalent en points d'indice x Valeur annuelle du point d'indice (56,2323€)

(**) à l'exception des agents en rémunération globale dont les montants de reprise tiendront compte des modalités habituelles permettant de garantir la rémunération nette

(***) Nombre total de points résultant du transfert x Valeur du point d'indice x 75%



les retraites (le salaire de base et le CDR restent du salaire dans le régime général) mais pour respecter le principe « à travail égal, salaire égal » avec un CDR identique par niveau de fonction, que l'on soit fonctionnaire ou salarié-e.

Il faut maintenant attendre la parution du décret pour que les mesures indiciaires s'appliquent aux fonctionnaires. C'est à cette date que les modifications seront aussi mises en œuvre pour les salarié-es.

FONCTIONNAIRES

Jour de carence : que va faire le Président... de la Poste ?

Celui de la République, on le sait. C'était l'une de ses mesures annoncées pendant la campagne présidentielle : réintroduire un jour de carence pour chaque arrêt maladie. Lors d'une entrevue avec le Président de la Poste début décembre, nous avons demandé que le jour de carence ne soit pas appliqué dans l'entreprise. C'est la décision qui avait été prise par Jean-Paul Bailly, PDG à l'époque, lorsque ce jour de carence avait été instauré en 2012 sous le règne de Nicolas Sarkozy. On attend maintenant la réponse...

En 2012, SUD-PTT avait déjà dénoncé cette punition pécuniaire aux relents populistes. En effet, elle laissait entendre que les fonctionnaires abusaient des arrêts maladie comparativement aux salarié-es du privé. Or, et selon les statistiques, sur une semaine donnée, 2,91 % des fonctionnaires sont en arrêt contre

3,68 % des salarié-es du privé. Des chiffres qui par ailleurs ne donnent aucune indication sur quoi que ce soit à comparer des populations et des métiers totalement différents !

Au passage, on voit bien que l'argument « *du micro-absentéisme qui désorganise les services* » (1) ne tient pas la route une minute : si les agents ne viennent pas malgré le jour de carence, on ne voit pas ce que cela va améliorer dans les services...

En fait, l'air de rien, le gouvernement insinue que ces derniers ne sont pas vraiment malades !

Le gouvernement a aussi tenté de nous jouer le concept de l'égalité vis-à-vis des salarié-es du privé alors que ces derniers ont trois jours de carence par les règles de la Sécurité sociale (2).

Mais deux salarié-es sur trois ont ces trois jours pris en charge par le biais des conventions collectives.

D'autres responsables gouvernementaux ne se sont pas embarrassés de ces chiffres et de ce baratin réactionnaire : ils ont tout bonnement chiffré les économies à 170 millions d'euros par an.

On attend de savoir si Philippe Whal va se ranger à ces arguments bidons et réactionnaires ou s'il fera comme son prédécesseur.



1 : l'exposé des motifs de cet article de la loi de Finances précise même que « *cette mesure s'inscrit dans un objectif d'amélioration de la qualité du service public* » !!! Sous-entendu : même malades, les fonctionnaires viendront quand même travailler !...

2 : Idem : « *cette mesure s'inscrit dans une logique d'équité, le rétablissement d'un jour de carence permettant de rapprocher la situation des personnels du secteur public de celle des salariés du secteur privé, pour lesquels trois jours de carence sont prévus par le code de la sécurité sociale.* »

FONCTIONNAIRES

Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) : versement en janvier ?

Par les temps qui courent, ça fait du bien au porte-monnaie de toucher une indemnité. Celle que vont percevoir certains fonctionnaires s'appelle la GIPA. Créée en 2008, elle vise à compenser une perte de pouvoir d'achat sur quatre années consécutives comparée à la progression de l'inflation sur ces mêmes années.

Un cadeau ? pas vraiment !

Cette indemnité créée en 2008 concerne principalement les agents dont l'indice n'a pas progressé

pendant cette période. En clair, celles et ceux qui ont eu un avancement d'échelon pendant cette période de référence de quatre ans n'ont pratiquement aucune chance de bénéficier de cette indemnité.

Cela signifie concrètement que depuis dix ans les gouvernements successifs considèrent qu'un avancement d'échelon dans la carrière (et donc l'ancienneté acquise) permet de maintenir le pouvoir d'achat. Une belle escroquerie !

L'arrêté fixant le taux d'inflation pour

la période 2012-2016 ainsi que les valeurs des traitements de ces deux années a été publié le 17 novembre 2017, soit un mois après la grève massive des fonctionnaires du 10 octobre (1). Sûrement pas le fruit d'un hasard puisqu'habituellement ces arrêtés sont publiés bien avant l'été... Notons enfin que l'inflation constatée (1,38 % sur quatre années) ne correspond absolument pas à la réalité que vivent chaque jour les personnes qui font leurs courses et qui paient leurs factures

1 : Taux de l'inflation : + 1,38 % sur les quatre années ; valeur moyenne du point en 2012 : 55,5635 euros (à multiplier par votre indice réel détenu en décembre 2012) ; valeur moyenne du point en 2016 : 55,7302 euros (à multiplier par votre indice réel détenu en décembre 2016). Un exemple avec un agent dont l'indice n'a pas bougé sur les quatre ans (typique des "fins de carrière") :

Indice réel = 462 (un APN2 au dernier échelon, ne pas prendre l'indice brut 543...)

I - Traitement en déc. 2012 = 55,5635 euros X 462 X 101,38 /100 = 26024,587 euros. Votre traitement devrait d'être au moins de ce niveau en décembre 2016.

II - Traitement réellement perçu en déc. 2016 = 55,7302 euros X 462 = 25747,352 euros.

Vous percevrez : 26024,587 - 25747,352 = 277, 23 euros