

**DU 7 AU 10
DÉCEMBRE 2020
ÉLECTION CONSEIL D'ADMINISTRATION**



RÉMUNERATIONSS

Entreprise de main d'œuvre par excellence, La Poste est menée depuis plusieurs décennies par un patronat qui considère les postier-e-s une vraie d'ajustement. Postières et postiers sont habitués à la pression salariale, qu'il s'agisse du gel du point d'indice non compensé pour les fonctionnaires ou encore de négociations annuelles obligatoires dont les propositions de la boîte frisent le ridicule pour les salarié-es. Les derniers mois ont encore accentué l'impression d'une entreprise qui traite la rémunération de ses personnels par-dessus la jambe.

Gel du point d'indice, augmentations salariales sans rapport avec le coût de la vie ou avec des écarts spectaculaires entre LBP et MEDIAPOST, le moins qu'on puisse dire est que la politique salariale du groupe La Poste est d'un cynisme sans limites.

La masse salariale, l'emploi, comme les infrastructures et la portée des missions de service public sont les principales variables d'ajustement des dirigeants de La Poste.

Ce sujet est régulièrement éludé lors des conseils d'administration, comme si le fait d'être le premier employeur de France après l'État était une honte devant les actionnaires et les patrons du CAC 40 qui y siègent.

Rémunérations

C'est le grand écart avec une pression constante sur les salaires, des embauches à peine au-dessus du SMIC pour les un-es ou des temps partiels à MEDIAPOST et 75000 € bruts annuels en moyenne à LBP (sans compter l'intéressement et participation dans la filiale qui auront rapporté 4661 € par personne pour 2019, au total avec 5350 € de moyenne pour le net mensuel)!

La direction compte sur tous ces écarts pour jouer la concurrence dans le groupe. Plus besoin de la faire jouer à l'extérieur, on le fait déjà avec entre filiales et Maison-Mère.

Mieux les directions de chaque structure du groupe jouent sur les intérimaires qui deviennent la variable d'ajustement. Un max de profit que nos patrons ne redistribuent à personne... sauf aux actionnaires qui se frottent les mains.

L'arnaque de la prime COVID

Le récent épisode de cette prime aura illustré la pingrerie de la direction, s'élevant à 300 € maximum, hors prélèvements sociaux, elle n'aura au final concerné que quelques pour cent des agents de la maison-mère.

Avec une vraie gueule de bois aux services financiers pour des services comme la lutte contre le blanchiment à qui on a repris la prime versée! Quant aux collègues de la French Bank qui ont dû venir de 8 h à 17 h 6 jours sur 7, ils n'ont rien vu venir. Normal, pour la direction, ils sont jeunes et dynamiques, ils ont déjà la chance d'avoir un job! Mais c'est aussi le cas pour des collègues au courrier qui ne l'ont pas touchée alors que présent-es sur toute la période... Le comble : ils sont obligé-e-s de faire des requêtes pour réclamer un dû.

Dès le début, SUD PTT avait revendiqué le versement sans conditions à toutes et tous les postier-es. Cette mesure d'ordre général n'aurait pas stigmatisé les malades, les aidants, les services support, comme la DSEM, la DC, les services compta et RH des filiale



Fédération des activités postales et de télécommunications

25/27 rue des envierges 75020 Paris

tel 01 44 62 12 00 fax 01 44 62 12 34

sudptt@sudptt.fr www.sudptt.org

Solidaires syndicale

Et pourtant de l'argent, il y en a !

La direction veut donc nous faire croire à la misère et à la fragilité de l'entreprise. Depuis des années, elle joue sur ce terrain. De la même façon, elle a voulu faire croire pour faire passer la pilule qu'en acceptant des suppressions d'emplois et donc des conditions de travail dégradées, nos rémunérations allaient augmenter. Le résultat est là pour nous, c'est une perte de pouvoir d'achat nette. Et ce ne sont pas les remerciements compassés du Président qui vont suffire.

Certaines organisations syndicales comme la CFDT pensent qu'il faut « accompagner les nécessaires évolutions du groupe ». On voit où où nous a menés ce discours d'accompagnement et de résignation.

C'est un changement radical de stratégie dont nous avons besoin y compris si nous voulons une hausse de nos rémunérations :

■ Difficile pour notre syndicat d'admettre une politique de dividendes qui depuis 2015 aura généré plus de 850 millions d'euros, soit plus de 3 600 € par salarié du groupe si les dividendes étaient redistribués à celles et ceux qui les ont générés soit 720 euros chaque année !

Il faut stopper la redistribution aux actionnaires, l'état et la Caisse des Dépôts immédiatement et les reverser.

■ Difficile aussi pour notre syndicat d'admettre des investissements qui atteignent plusieurs milliards d'euros dans le colis express à l'étranger quand nous n'en voyons pas une goutte dans nos rémunérations et que le service que nous rendons aux usager-e-s et client se dégrade de jour en jour.

Il faut stopper ces investissements pharaoniques qui ne profitent ni aux postier-e-s ni à la collectivité.

■ **Et augmenter nos rémunérations de 400 euros par mois et octroyer un treizième mois**

Quelques Chiffres

Rémunération moyenne maîtrise et exécution à La Poste	2151 euros brut
Rémunération moyenne des 10 plus haut salaire de La Poste	41767 euros brut
Augmentation de l'inflation depuis 10 ans	12%
Augmentation des fonctionnaires depuis 10 ans	1,2%
Perte moyenne par mois pour les fonctionnaires	254 euros
Augmentation des salarié-e-s depuis 10 ans	12,8%
Gain moyen par mois pour les salarié-e-s	15 euros

En moyenne nos patrons gagnent donc 20 fois plus que nous. Dans le même temps grâce à leur décision et aux accords signés par certains syndicats (la plupart du temps CFDT FO CFTC et CGC) un fonctionnaire a perdu 254 euros par mois en moyenne de pouvoir d'achat en 10 ans et un salarié à l'exécution ou maîtrise gagne en moyenne 15 euros de plus par mois.

Intéressement à la Maison-

Mère :

0 + 0 = la tête à toto

L'opération de rapprochement avec la CNP va booster le résultat net de La Poste, qui va largement dépasser le milliard d'euros pour 2020.

De quoi normalement irriguer la prime d'intéressement annuel qui agrémente très légèrement notre ordinaire, on serait certainement passé d'un peu plus de 300 € à plus de 1000 €. Et bien, ce sera ceinture ! Tout cela pour un petit paragraphe de l'accord d'intéressement signé par la CFDT, FO, CFTC et CGC.

Pour une année 2020 qui aura mis à rude épreuve les postier-e-s l'intéressement sera donc ramené à portion pour les postiers de la Maison Mère.

Prime colis

Alors que les volumes de colis crèvent les plafonds, la prime allouée pour la « peak period » va une fois de plus revenir aux personnels qui seront sur le pont tous les jours, malheur aux malades et à tous les absent-e-s.

Demander à des personnes d'être sur le pont coûte que coûte frise l'indécence en période de COVID.

SUD PTT dénonce une fois de plus les critères de présentisme de cette prime. Une prime d'autant plus injuste qu'elle ne concerne pas l'ensemble des distributeurs/trices de colis. Exit, par exemple, les facteurs qui vont subir aussi la peak period et le confinement. La Poste si prompte à nous asséner de grandes phrases sur l'équité semble vite l'oublier quand il s'agit de sortir le porte-monnaie.

Quant aux camarades des filiales comme VIAPOST, ce sera ceinture comme lors du premier confinement, un « deux poids, deux mesures » que SUD PTT réprovoque et dénonce régulièrement au Conseil d'Administration. Or, leurs conditions de travail sont quelquefois dignes de la préhistoire de l'activité colis.



IL FAUT S'ENGAGER ET ÇA COMMENCE DU 7 AU 10 DÉCEMBRE 2020 PAR UN CLIC SUR LA LISTE SUD À L'ÉLECTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA POSTE !