

Pour nos salaires !

Les élections professionnelles de décembre dernier ont conforté **Sud** à sa place de troisième organisation syndicale à La Poste, troisième place également dans la Branche Services Courrier Colis. Malgré le fort taux d'abstention, particulièrement chez le personnel d'exécution, qui doit nous interroger et une légère baisse dans les suffrages, **c'est pour nous un encouragement à poursuivre le combat dans nos orientations syndicales, dans nos actions et à continuer à défendre vaillamment les intérêts du personnel et des usager·e·s.**

La mobilisation des gilets jaunes qui dure depuis plus de deux mois a déjà permis aux postier·e·s de toucher une prime exceptionnelle de fin d'année de 200 ou 300 €. Cette prime est bien sûr largement insuffisante au regard de la faiblesse de nos salaires, particulièrement pour les classes I et II. Mais c'est clairement grâce à ce contexte social et ce climat qu'elle a pu nous être versée, et non pas par philanthropie de la part de nos dirigeants. **Il est temps que les postier·e·s mettent la pression !**

Cette mobilisation perdure et elle compte pour revendication principale la question du pouvoir d'achat. C'est pour les postier·e·s l'occasion de se faire entendre sur cette demande. **Entre les augmentations à moins de 1% pour les salarié·e·s, les maigres mesures pour les fonctionnaires, le pouvoir d'achat des personnels a fondu au fil des ans.** De plus, à la distri, avec la mise en place imposée de la méridienne par exemple, l'indemnité de collation est supprimée et ce n'est pas l'indemnité

unique de 200 € octroyée en dédommagement (ni même parfois le maintien pendant douze mois) qui va compenser le manque à déjeuner. Cela ne correspond en réalité qu'à quatre mois de celle de collation ! Et que dire aussi des restrictions de plus en plus pernicieuses pour pouvoir bénéficier du ticket-restaurant ? En réalité, c'est d'un taux-repas revalorisé dont ont besoin tous les collègues, en méridienne ou non !

En ce début d'année, vont se dérouler les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires), où **Sud** va défendre fermement, entre autres, de vraies augmentations de salaires, un 13^e mois pour tou·te·s les postier·e·s, ainsi qu'une prime-transports pour toutes et tous, quel que soit le mode de transport. Nous pensons que **les personnels doivent également s'emparer avec force de ces questions salariales pour appuyer et soutenir ces revendications**, particulièrement cette année, compte-tenu d'une situation sociale que redoutent le gouvernement et leurs amis patrons ! **Sud proposera des actions très vite pour gagner sur nos revendications, pour l'augmentation de nos rémunérations !**

Du fric, la Poste en fait et La Poste en a ! 171 millions d'euros de dividendes versés aux actionnaires l'an dernier, un milliard d'euros de CICE touchés en trois ans sans contrepartie, sans compter l'ardoise de 500 millions annuels que laisse l'État à La Poste au titre des missions de service public. **Et les bénéficiaires ex-ploient : 850 millions d'euros en 2017 !**

À nous d'exiger un autre partage des richesses !

Accord distri et CHSCT : Nouveau camouflet juridique pour La Poste



La direction de la Branche Courrier n'arrête pas de modifier l'activité et de dégrader les conditions de travail des facteurs et factrices, avec des réorganisations qui se multiplient. Pour chercher à légitimer ses coups bas portés au métier de facteur, **La Poste a proposé un accord début 2017 qui a obtenu la signature (habituelle il faut le dire) de l'attelage CFDT, FO, CFTC, CGC.**

Le contenu de l'accord contient des modifications majeures des activités engendrant notamment la remise en cause des collectifs de travail, ou des effets sur l'articulation vie privée et vie professionnelle. En effet, il permet d'organiser les tournées des facteurs et factrices selon les variations de la charge de travail, en instaurant le principe de la durée du travail hebdomadaire évolutive en fonction du niveau d'activité. En d'autres mots c'est la réorganisation perpétuelle (fini le délai minimum de deux ans entre deux réorgs), mais c'est aussi plus de flexibilité et une intensification du travail. **Cet accord constitue bien évidemment une dégradation continue des conditions de travail des agents, les exposant en-**

core plus à des risques importants et augmentant le stress, source de détérioration de la santé.

Au regard de ce projet important, nous considérons que La Poste ne pouvait pas le mettre en place sans passer au préalable par la case des CHSCT. Mais celle-ci n'a cessé de vouloir les contourner. Plusieurs CHSCT, composés de représentant-e-s *Sud* ont rempli leur rôle votant des expertises menées par des cabinets extérieurs et indépendants. Les rapports d'expertises ont pointé, d'une part, les nombreux risques pouvant être encourus par les facteurs et factrices, et d'autre part, une absence de collaboration des chefs d'établissement. Leur attitude consiste à ne pas donner accès à toutes les informations nécessaires aux cabinets pour remplir leurs missions.

Par crainte d'une multiplication de demandes de réunions et d'expertises La Poste, et c'est son habitude dès lors qu'elle se sent menacée, a choisi d'attaquer les CHSCT en justice. Elle croyait ainsi qu'elle pouvait priver les personnels de leurs droits, en tentant une nouvelle

fois de contourner cette instance, dont le but premier est la préservation de leur santé et de leur sécurité au travail.

Mais voilà, La Poste a encore une fois perdu ! Par un arrêt de la Cour de cassation, La Poste et les syndicats signataires, (ces derniers ne se privant pas de dénoncer les actions légitimes engagées par les CHSCT), doivent ravalier leurs prétentions. **Les dispositions de l'accord collectif sur les soi-disant améliorations des conditions de travail et sur l'évolution des métiers de la distribution constituent bien un projet important sur lequel les CHSCT doivent être consultés et ils ont droit pour cela de recourir à un expert leur permettant de rendre un avis.**

Cette décision est un nouveau camouflet pour La Poste.

Les actions des CHSCT ne sont jamais vaines. Ces derniers sont un moyen très utile (d'autant plus quand leurs actions sont articulées avec la mobilisation des agents) pour contraindre les directions à respecter leurs obligations de résultats en matière de protection de la santé des personnels.