

POUR NOS SALAIRES ...

Avec la nouvelle année arrivent le nouveau CAO, la nouvelle RVB et les nouveaux contrats de performances. Si la forme change, la politique de la direction reste la même : faire toujours plus... avec toujours moins !

CAO/RVB/contrat de perf... une nouvelle usine à gaz!

Simplicité, cohérence stratégique et création de valeur : c'est ce que La Poste met en avant pour la présentation des nouveaux contrats de performances et dispositifs de rémunération. Ce qu'elle ne dit pas en revanche c'est qu'elle compte bien accentuer la pression sur les agents du Réseau : toujours plus d'objectifs, de course aux résultats, à la surperformance individuelle... Malgré la crise sanitaire qui impacte toujours fortement l'activité des bureaux et surtout la santé des personnels, aucune baisse des objectifs n'est envisagée, au contraire! Pour la boîte, les fermetures de bureaux, les suppressions d'emplois et de portefeuilles ne sont pas un motif valable non plus... elle refuse d'ailleurs de répondre quand les organisations syndicales l'interpellent à ce sujet. Circulez, y'a rien à voir!

Des COBAs à bout...

Comme toujours, les grands absents de ce dossier sont les emplois, la rémunération et bien sûr les conditions de travail de la LCB. 500 suppressions de portefeuilles COBA en 2021, combien sont prévues en 2022? Là encore nos dirigeants refusent de répondre! C'est au sujet des conditions de

travail qu'il y a le plus à dire. Sur le papier au moins, les semaines des COBAs ne font que 35H. Entre les entretiens, en face à face ou à distance, le taux de rappel dans la demi-journée à surveiller, les outils qui

travail déléter. Le métier ne fait plus rêver personne, la preuve, de nombreuses régions n'arrivent même plus à recruter. Et ça n'est pas la rémunération fixe ou variable qui va générer de l'engouement!

#BonheurAuTravail... le retour!

La direction n'apprécie guère qu'on pointe son désintérêt pour le sort des postier-es et de leurs conditions de travail. Aussi elle a décidé d'ajouter un indicateur dans le contrat d'objectif des directions : le score QVT (Qualité de Vie au Travail). Il sera calculé grâce au baromètre social, sorte de sondage transmis chaque année aux postier-es dont certaines questions portent sur les relations avec les managers. Le bonheur au travail des postier-es, tant vanté par nos dirigeants, serait donc désormais un indicateur qui pèse aussi sur leur «performance» et leur rémunération? Attention pas de quoi s'enflammer, le poids de l'indicateur reste minime, seulement 6 % de la feuille de route! Quand les objectifs de fermetures de bureaux et d'ouverture d'APC/RPC pèsent eux 10 %. La stratégie postale est claire!



dysfonctionnent encore et toujours et qu'il faut malgré tout utiliser pour cocher toutes les cases du CAO et du contrat de perf, la conformité... ça ne rentre pas, ni au chausse-pied ni à la masse! De nouveaux indicateurs font leur apparition, comme le suivi du taux de curiosité... qui serait juste une nouvelle appellation du taux de couverture de portefeuille. Au passage la boîte ajoute des contraintes comme la saisie dans Cap client de tous les contacts clients en jour J! En revanche, on peut s'interroger sur le taux de curiosité de la direction pour les conditions de travail des postier-es.

... comme les Chargé-es sur-Chargé-es!

Le constat est sensiblement le même pour les chargé-es de clientèle qui subissent les sous-effectifs chroniques, la pression commerciale et les conditions de




Fédération des activités postales et de télécommunications
Cou des envierges 75020 Paris
tel 01 44 62 12 00 fax 01 44 62 12 34
sudptt@sudptt.fr www.sudptt.org

Union
syndicale
Solidaires

Le tabou télétravail

La pandémie est loin d'être derrière nous, la vague que nous traversons a remis le sujet télétravail sur la table. Les COBAs en sont toujours exclues, en tout cas dans l'avenant à l'accord. Et comme en 2020, les pratiques sont variables d'une région à l'autre, voire d'une situation à l'autre. Pour certaines directions il est tout à coup plus intéressant d'avoir un agent en télétravail qu'en éviction COVID! Il y a pourtant une constante : quand télétravail il y a c'est sans les indemnités. Sur ce sujet encore, la direction se refuse à tout commentaire, renvoyant aux pseudo négociations nationales qui ont eu lieu, qui ont conduit à la signature d'un avenant au rabais. Avenant qui exclut les COBAs, sauf pour quelques expérimentations locales. Pourtant après deux ans de crise sanitaire, il semblerait que les expérimentations aient été faites, contraintes et forcées! Ce refus d'inclure les COBAs dans les dispositifs de télétravail est une nouvelle preuve du mépris de la direction à leur égard, mais aussi un révélateur du manque de confiance et de l'obsession du contrôle de la direction sur leur activité.

Les salaires sont gelés...

Après des années de serrage de ceinture au dernier cran : les augmentations de salaire ont frôlé le zéro, une prime de fonction et un commissionnement risible, pas sûr que la motivation des Chargé-es de clientèle arrive par la rémunération. En 2020, les classes II ont vu leurs salaires augmenter de seulement 0,4 %. En 2021, l'augmentation était de 0,2 % et zéro euro d'intéressement! Alors pour 2022, avec une inflation galopante (2,8 % en un an) et surtout des résultats exceptionnels pour La Poste on pouvait s'attendre à revalorisation elle aussi exceptionnelle! La direction ne voit pas les choses du même œil et propose seulement 1,3 % d'augmentation générale pour les salarié-es de Classe II. Pour les fonctionnaires, ça sera toujours zéro... Certes la revalorisation du point d'indice n'est pas à la main de la boîte, mais elle peut tout à fait prendre des mesures complémentaires, comme le fait la direction d'Orange par exemple.

... pour les primes aussi !

Pour la LCB, la disette dure depuis fort longtemps, à commencer par la prime de fonction bancaire qui n'a pas augmenté d'un centime depuis 7 ans. Pourtant la aussi l'inflation est passée par là, +6,4 % en cumulée depuis la dernière revalorisation de la prime. Par exemple pour un COCLI, c'est une perte sèche de 320 € bruts par an! Si on ajoute à cela le simulacre de négociations salariales, la rémunération des COBAs en prend un coup : +0,3 % en 2020, +0,2 % en 2021 (et aussi zéro intéressement). Et 2022 ne s'annonce pas sous de meilleurs augures, la boîte proposant seulement 0,4 % d'augmentation générale pour la Classe III! Pour le reste ça sera à la tête de l'agent.

**URGENCE
SALAIRES**



On veut tout le gâteau !

En revanche certain-es ne se plaignent pas de leurs augmentations! C'est le cas des 10 postier-es les mieux rémunéré-es qui se sont partagé la coquette somme de 5 millions d'euros en 2020, après une augmentation de 10 % en un an! Côté partage des richesses, la boîte doit revoir sa copie et c'est par la mobilisation que nous l'y contraindrons!

En 2022 rien ne change ni votre politique ni le ras-le-bol des collègues ! Cette nouvelle année s'annonce en droite ligne des précédentes avec une productivité à tous crins : fermetures de bureaux, suppressions d'emplois, charge accrue de travail, des salaires au plancher... Les moyens n'y sont pas, mais la soif inextinguible de chiffre d'affaires est bien présente ! Rien d'étonnant que La Poste peine à recruter sur les métiers bancaires et de la ligne guichet.

Pour SUD PTT, il est urgent de changer de paradigme... avant qu'il ne soit trop tard !

Le 27 janvier, soyons toutes et tous en grève et dans la rue pour obtenir ce qui nous revient :

- **300 € d'augmentation mensuelle**
- **un 13e mois**
- **la revalorisation de la prime de fonction bancaire**