

TÉLÉTRAVAIL :

LE CHANTAGE CONTINUE

La Poste a ouvert des négociations sur un avenant modifiant l'accord de 2018 sur le télétravail que SUD a signé.

Celui-ci s'appliquera à tout le monde et sera valable jusqu'au 27 juillet 2022, date de fin de l'accord actuel.

Au lieu de se contenter d'un élargissement des activités éligibles et de transposer les nouvelles règles URSSAF, la direction du siège en profite pour revoir les indemnités à la baisse et imposer de nouvelles contraintes.

Après l'échec de l'avenant sur le télétravail de «crise», elle renouvelle son odieux chantage à la signature auquel aucune organisation syndicale n'avait cédé en novembre 2020, juste avant les élections au conseil d'administration.



Les oubliés des activités éligibles

SUD ne cesse de le répéter depuis le début de la pandémie, l'accord de 2018 doit s'appliquer à tous les nouveaux télétravailleurs-euses de la crise Covid. Ils sont 40 000 !!! L'avenant propose un élargissement de l'éligibilité pour qu'il s'applique à 33 000 collègues au lieu de 18 000 actuellement, en laissant de côté 7 000 d'entre eux...

Parmi les écartés :

Toute la ligne bancaire... du réseau ! Tous les postiers des centres financiers pourront eux en bénéficier. La Poste veut faire la distinction entre ceux qui reçoivent des personnes physiques des autres commerciaux au cas où un client veuille les voir immédiatement ! Par contre, quand on pose la question pour les conseillers pros en charge des personnes morales : ils n'y ont pas pensé et nous donnerons la réponse plus tard !

Fédération des activités postales et de télécommunications

25/27 rue des envergures 75020 Paris

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

sudptt@sudptt.fr www.sudptt.org

Union
syndicale
Solidaires

Pour les DCN, attention aux déceptions... On nous indique que le télétravail sera autorisé à la DSRH ou dans les directions de relations clients (DDCE, DEDT, DNT...) mais à priori pas sur les directions techniques comme la DT qui pourtant, a encore des collègues qui télétravaillent à 100 % à ce jour.

Pourtant, La Poste ne cesse de le répéter, impossible de revenir avant Covid. L'espoir de pouvoir enfin télétravailler officiellement pour les collègues est important et on nous a même répété que si on ne signe pas l'avenant, ce sont les organisations syndicales qui empêcheront les postier-es de télétravailler ! Et pourtant, dès le démarrage, La Poste exclue 7 000 collègues qui quoiqu'il arrive, même s'ils télétravaillent aujourd'hui, ne seront toujours pas éligibles, même pas un jour par mois comme cela s'est fait dans d'autres directions avant la pandémie.

SUD a quand même rappelé qu'il y a un énorme problème de légalité dans les directions qui entassent les nouvelles conventions en attendant d'avoir le feu vert du siège. Elles créent des télétravailleuses à 2 vitesses : ceux qui ont signé une convention avant la pandémie et qui ne peuvent même pas modifier leur jour de télétravail et ceux qui réalisent les mêmes activités mais en dehors de tout contrat et donc de toute indemnité !

La Poste nous a répondu que rien n'était figé puisque depuis mars 2020, le nombre de conventions signées est passé de 4 800 à 6 800 (bien loin des 18 000 éligibles actuellement). Il suffit donc d'avoir un responsable de NOD qui n'obéit pas aux consignes du siège pour pouvoir signer une convention ! Ils ont quand même été obligés de reconnaître que, signature d'avenant ou pas, dans toutes les DCN où le télétravail s'appliquait avant la pandémie, des conventions devront être signées ! Par contre, ils ne veulent pas entendre parler de rétroactivité !

Une fois de plus, La Poste démontre qu'elle estime se situer au-dessus des lois ! Et pourquoi ces conventions ne sont-elles toujours pas signées ? Et si c'était pour gonfler leur nombre après la signature de l'avenant ? On a sans doute l'esprit mal placé, mais on n'a pas trouvé d'autres raisons et La Poste ne nous en donne aucune...

SUD continue de revendiquer que chaque télétravailleuse du Covid puisse bénéficier d'une convention de télétravail de l'accord de 2018 s'il le désire.



Une nouvelle contrainte... pour les jours télétravaillables !

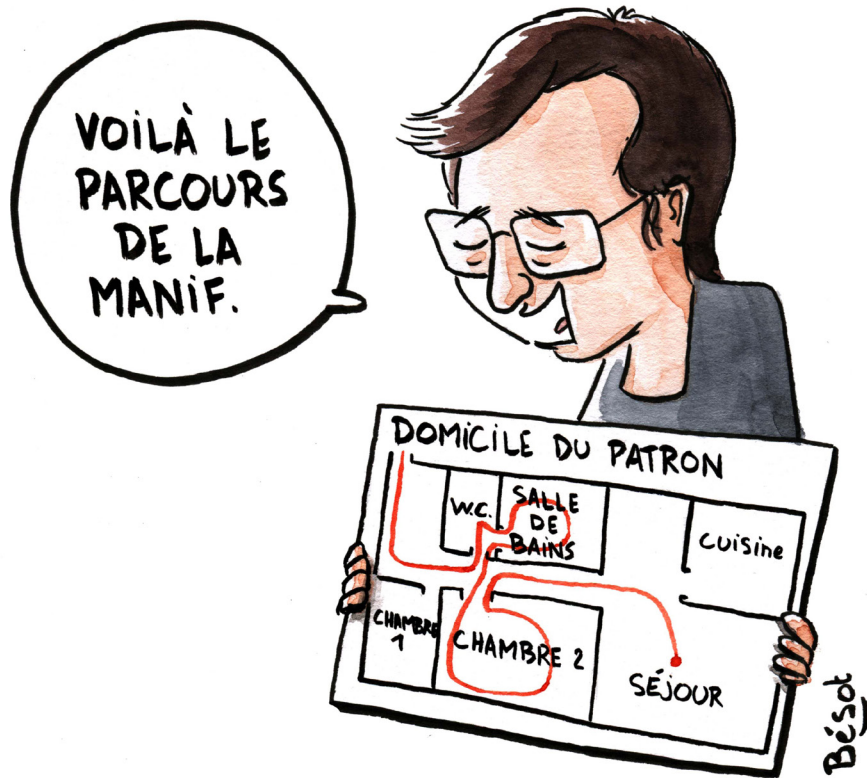
Même si le document n'est pas vraiment clair et contrairement au discours de certaines directions, on nous a bien confirmé que les modalités concernant le nombre de jours de télétravail ne devraient pas changer : 1 ou 2 jours pour tout le monde, 3 jours pour les seniors et plus si besoin pour les postier-es RQTH sur prescriptions médicales.

Par contre, une petite phrase a été ajoutée : il ne sera plus possible de télétravailler 2 jours consécutifs ! Pourquoi ? Les représentants de La Poste ont été incapables de nous donner une explication !!! SUD a pourtant expliqué que du coup, cela oblige à porter le matériel plus souvent ou que les plannings risquent d'être plus compliqués à établir pour les managers...

Nous avons demandé la fourniture d'un sac à dos qui a été refusé et nous avons signalé que pour tous ceux qui bossent sur 5 jours avec 3 jours de télétravail, il est impossible de ne pas avoir 2 jours consécutifs et là... ils ont répondu qu'en effet, la condition de n'appliquerait sans doute pas pour les télétravailleuses sur 3 jours ! Nous avons demandé si le télétravail serait possible le samedi et là aussi, ils n'y ont pas pensé, on aura la réponse plus tard...

SUD revendique que la fixation des jours de télétravail soit réalisée en accord entre les agents et leurs responsables, sans contraintes injustifiées.

VIVE LE TÉLÉTRAVAIL !



Indemnités : encore des économies prévues

L'accord de 2018 prévoit une prime forfaitaire de 130 euros bruts par an pour les classes IV et une prime de 300 euros bruts par an pour les classes I à III. Le remboursement du diagnostic électrique à hauteur de 120 € maxi, a été totalement oublié, nous n'avons eu aucune réponse lors de la réunion plénière pour savoir s'il est maintenu...

Les nouvelles règles URSSAF prévoient des indemnités en net avec un maximum de 10 €/mois pour un jour hebdomadaire de télétravail, 20 €/mois pour 2 jours et 30 €/mois pour 3 jours et plus. La Poste propose donc dans l'avenant : 8 €/mois pour un jour hebdomadaire et 12 €/mois pour deux jours et plus. Elle se situe donc en dessous et applique un tarif dégressif en nous expliquant qu'on a moins de frais à partir d'un deuxième jour ?! Ah bon, alors pourquoi l'URSSAF n'a-t-il pas adopté le même raisonnement comme il le fait sur d'autres barèmes ?

La Poste écrit « En projection annuelle, cette

évolution conduit à une hausse ou un maintien global du montant versé »...

Pour La Poste ou pour les collègues ? De son côté, c'est une certitude puisqu'elle propose des montants en baisse et qu'ils sont totalement défiscalisés. Nous n'avons évidemment pas les sommes mais les économies doivent être de taille, surtout qu'elle a déjà commencé en ne versant pas les primes de l'accord de 2018 aux collègues qui pourtant, sont déjà éligibles ! Il ne sera donc pas si compliqué d'élargir le champ, surtout si on rajoute les gains réalisés par le biais du flex office, dont là aussi elle ne répond pas à nos demandes de communication des économies !

Au niveau du personnel, la hausse concernera les cadres sups qui télétravailleront 2 jours par semaine (ça reste à démontrer pour un jour) mais pour tous les autres, nous

n'utilisons pas les mêmes calembottes ! La Poste nous explique que les classes I à III, ne perdent pas tant que ça car 300 € bruts, ça fait 231 € net et comme en plus, il fallait déclarer aux impôts, en fonction des tranches, il restait 160 € à 205 €, donc pas si loin du maximum possible avec l'avenant : 144 € net ! 61 € d'écart, on ne trouve pas que cela corresponde à « un maintien du montant versé » !

Par ailleurs, leur belle démonstration, ne prend évidemment pas en compte les collègues qui ne paient pas d'impôts (ça les dépasse sans doute !) et estime que tout le monde aura au moins 2 jours alors que nous avons constaté avant le Covid à quel point certaines directions empêchaient le télétravail... Pas sûr qu'elles soient prêtes à attribuer 2 jours hebdomadaires !

SUD revendique pour tout le monde, sans distinction de grade, une indemnité annuelle de 240 € nette comme le prévoit l'URSSAF, équivalente aux 300 € bruts prévus dans l'accord de 2018.



Pour SUD, tout le matériel doit évidemment être financé par l'employeur et il est assez inacceptable de considérer que l'achat d'un écran puisse être comparé à une indemnité pour compenser des frais engagés.

Du matériel pour notre santé... ou pour gonfler les indemnités ?

La Poste nous vante l'amélioration de l'accord de 2018 avec l'attribution d'un écran ! Enfin, presque...

L'avenant prévoit des aides à l'achat au lieu de prêt de matériel, ce n'est pas tout à fait la même chose. Les fauteuils figuraient dans le document, mais là, pas de souci, le choix sera toujours possible entre un prêt de matériel ou l'aide à l'achat à hauteur de 50 % avec un maximum de prix de 300 €.

Pour les écrans, certaines directions soucieuses des conditions de travail de leur personnel n'ont pas attendu les consignes du siège et les ont déjà prêtés. Mais pour tous les autres collègues, La Poste veut uniquement apporter une aide à l'achat dont on ne connaît ni le montant ni les modalités ! Et là, d'un seul coup, dans la discussion, on nous indique que rajouté à la nouvelle indemnité annuelle proposée, La Poste fait un super effort financier !

SUD revendique que l'accord de 2018 :

- s'applique à tous les télétravailleur-euses de crise ;
- la prime identique quel que soit le grade : 300 € brut, correspondant à une indemnité de 240 € net pour se conformer aux règles URSSAF ;
- le versement rétroactif des primes/indemnités depuis mars 2020 ainsi que des tickets restaurants.

Au 1er semestre 2021, La Poste annonce un budget de plus de 500 millions d'euros, il est temps de rendre aux télétravailleur-euses ce qui leur revient.

TOUTES ET TOUS EN GRÈVE LE 5 OCTOBRE !