

Grève du 7 février la dignité retrouvée !

Très vite, après la mise en oeuvre de la section SUD Dynapost, les contacts sur le terrain font remonter un diagnostic sans appel. Le personnel, 1500 salarié-es éparpillés dans les 400 sites des clients, exprime un très gros malaise. Isolés, pas informés et méprisés, les salarié-es dénoncent aussi bien l'employeur qui augmente les tâches à accomplir sur les sites clients, la baisse des salaires, les refus de congés par les limites du volant de remplacement, que les syndicats qui ne font jamais de tract, jamais de visite des sites, signatures d'accords sans informer le personnel (voir encadré sur le treizième mois). Un bilan à charge très lourd pour l'employeur et les syndicats.

Succès de la grève du 7 février

Les réactions sur l'appel à la grève dépassent largement nos espérances, le téléphone du syndicat sonne souvent, les mails arrivent sur le site de SUD-PTT et les demandes se recourent toutes : Est-ce qu'on peut vraiment faire grève chez Dynapost ? Pourquoi les autres syndicats n'en sont pas ? Suis-je obligé de prévenir mon chef ? Pendant la mobilisation contre la réforme des retraites, aucun syn-

dicat ne nous a dit si nous pouvions faire grève ? Finalement le personnel pensait qu'à Dynapost on ne pouvait pas faire grève.

Pour affaiblir la mobilisation, la direction déploie son arsenal habituel de mensonges et de menaces : *"la grève n'est pas légale"*, *"chaque gréviste sera en absence irrégulière"*, *"faire grève chez nos clients s'est perdre son emploi"*...

Dans le même temps elle reçoit SUD et annonce par note de service le recrutement de SR.

Le jour de la grève, une quarantaine de dynapostier-es se rassemble devant le siège à Charenton, en présence de l'huissier de la direction et de la police.

La direction annonce un chiffre de grévistes de 37 sur tout le territoire ne correspondant en rien avec les remontées des sites et même inférieur à ceux rassemblés devant le siège.

Actuellement des négociations se sont ouvertes sur le travail de nuit et le week-end, nous espérons que le message de mécontentement pèsera sur les résultats de la négociation.

Aujourd'hui à Dynapost, le personnel a découvert qu'il disposait d'une arme de lutte qui est la grève. Demain il pourra renouveler ses actions par des grèves de site voire la grève générale reconductible. Ce qui est certain c'est que représentatif ou pas, SUD sera à leur côté et ne ménagera pas ses efforts pour amplifier la mobilisation.

Spartacus ?

Des syndicats pourtant bien silencieux avec le personnel depuis de très nombreuses années ont trouvé nécessaire de commenter le tract de SUD appelant à la grève. Notre objectif n'est pas la polémique même si celui qui compare notre représentant syndical à "un qui se prend pour Spartacus" est à la limite de l'injure. Nous conseillons, à ceux qui ont de l'énergie à dépenser, de se concentrer un peu moins sur SUD et un peu plus contre la direction et pour le personnel.



Le treizième mois

Deux ans après la signature (CGT,FO,CFTC) de l'accord d'intégration du 13ème mois, des syndicats commencent à fournir des explications au personnel alors qu'ils auraient dû le faire avant de le signer.

Cet accord stipule :

-intégration de 50% dans le salaire brut en 2009.
-25% en prime de fin d'année en 2009 puis découpé en deux pour 2010, la moitié versée encore comme prime de fin d'année et l'autre moitié intégrée dans le salaire brut. En 2011, ce qui restait de la prime fin d'année (12,5%) est intégré dans le salaire.
25% ne se retrouvent pas dans l'accord, pas plus de savoir ce que devient le 13ème mois pour les nouveaux recrutés.

SUD soulève deux questions déterminantes :

1°) Pourquoi le personnel n'a-t-il pas été consulté ?
2°) Le treizième mois relevait d'un accord de l'année 2000, avec un avenant en date du 4 juin 2004 ce qui empêchait, même si la direction dénonçait cet accord, de supprimer le 13ème mois à tous les salarié-es qui en avaient déjà bénéficié. Alors pourquoi avoir signé un accord régressif pour le personnel ?

Les explications fournies dans certains tracts relèvent de la méconnaissance et de l'incompétence concernant la négociation et la dénonciation d'un accord portant sur les salaires ou primes.

La direction a fait du chantage par le bluff, mais ce qui est dramatique c'est que les syndicats signataires se sont laissés abuser et par ce nouvel accord signé empêche tout recours juridique.

On peut toujours faire la leçon sur l'efficacité de SUD, en tout état de cause, dans la même situation, nous aurions alerté le personnel sur cet énorme supercherie sur leur dos.

Pour le reste, l'inefficacité des négociations annuelles sur les salaires annulera rapidement l'intégration du 13ème mois. Ce qui a déjà été mis en oeuvre en 2009 et 2010.



Pour nous contacter :

Bernard Guezennec
Représentant Syndical de Section
06 47 45 97 60
Fédération SUD-PTT
tel : 01 44 62 12 03
fax : 01 44 62 12 34
E-mail : sudptt@sudptt.fr
site internet : www.sudptt.fr

Vous appréciez les informations données par notre syndicat mais l'éparpillement limite l'efficacité de diffusion.

SUD met en place un réseau d'information syndicale Dynapostier-es.

Pour vous inscrire, retournez-nous votre adresse mail à :

guezennec. b@hotmail.fr

Nous avons apprécié que notre tract soit repris sur les sites pour afficher les revendications locales.

Mais attention, ce tract n'est pas, règlementairement, diffusable aux personnes extérieures à Dynapost.

Demandes d'explications Une procédure illégale

Dans la règlement intérieur, la demande d'explication ne trouve sa source nulle part. Au regard du code du travail, la demande d'explication constitue un recul en droit pour les salarié-es. Les règles de procédure supplémentaires au droit commun, comme un conseil de discipline par exemple, doivent être plus favorables pour les salarié-es.

On touche alors au cœur du problème, peut-on considérer la demande d'explication comme un avantage dans une procédure disciplinaire ? Pour SUD, la réponse est très clairement non, dès lors que le ou la salarié-e n'est pas prévenu-e, pas préparé-e, pas assisté-e. Bien souvent même, la demande d'explication reste dans le dossier personnel alors qu'il n'y a pas eu de notification d'une sanction.

De part la question, souvent accusatrice et les conditions dans laquelle est rédigée la demande d'explication, l'objectif recherché est la menace, complémentaire à un management autoritaire.

SUD propose d'écrire à chaque demande : « *La question relève du domaine disciplinaire, en conséquence je n'ai pas à répondre dans ces conditions de procédure* ».