



Novembre 2012



N A O

Négociations Annuelles Obligatoires

**QUID ??**

Sous ce nom barbare, la NAO sur les salaires constitue la seule instance où La Poste est obligée d'aborder la question des salaires.

**Un droit pour les salariés...Mis en œuvre par le Syndicat !**

La question des salaires n'est pas un débat d'experts. La CGT FAPT a mis en place une campagne salaire depuis le mois de juin pour permettre à tous les postiers ACO – AFO – CADRES – NON CADRES d'investir les négociations salariales.

La négociation salariale annuelle obligatoire n'est pas seulement un droit : c'est aussi l'occasion d'affirmer :

- ➔ « pas touche à nos droits et garanties collectives ! »
- ➔ « Non aux bradages de nos acquis sociaux ! »
- ➔ « Pour gagner plus, augmentez nos salaires, pas le temps de travail ! »

**13<sup>ème</sup> MOIS  
pour TOUS**

Aujourd'hui des centaines de milliers de salariés (y compris les postiers) sont contraints de « travailler plus » pour pallier aux bas salaires !

L'objet de cette négociation concerne les salaires, le pouvoir d'achat, la reconnaissance dans le salaire de la qualification acquise, le niveau de vie des salariés.

Rappelons qu'à l'heure actuelle, La Poste travaille à exclure les fonctionnaires des NAO puisque seul le complément Poste y est abordé.

**La Poste est tenue d'engager chaque année une négociation sur :**

- sur les salaires effectifs
- sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'Entreprise ainsi que les mesures permettant de les atteindre.

**Nos salaires ne doivent plus être un tabou dans les services.**

**Plus de salaires, c'est bon pour l'emploi, pour la relance économique, pour enrayer la crise...**

**Qui ne veut pas d'augmentation de salaire dans la période ? ALORS... ?**

... Portons le débat collectivement. Posons cette question partout sur les lieux de travail.

Les dirigeants de La Poste ne doivent plus ignorer nos exigences salariales.

**Exigeons l'ouverture immédiate de négociations.**

**VIVRE DÉCEMMENT DE SON TRAVAIL EST UN DROIT.****LE SALAIRE C'EST L'AFFAIRE DE TOUS !****SMIC à****1700€ brut...**

**...DU + POUR NOTRE POUVOIR D'ACHAT,  
DERNIER FEUILLET : 1  
DU + POUR NOTRE PROTECTION SOCIALE !**

# Femmes – Hommes : tous pour l'égalité salariale

Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes font partie du noyau dur des inégalités. Ils sont encore de 27 % en moyenne (rémunérations brutes annuelles) et stagnent depuis 15 ans (selon l'observatoire des inégalités).

**Exigeons qu'à catégories professionnelles égales, les rémunérations des femmes et des hommes soient égales :** Ceci doit s'appliquer à tous les éléments de la rémunération.

Le système de rémunération a beaucoup évolué et la partie du salaire que l'on appelle le fixe (la partie sur laquelle on peut compter tous les mois, faire des projets, établir un budget....) a tendance à fondre au bénéfice de ce que l'on appelle l'aléatoire : part variable, commissionnement....

Cela défavorise principalement les femmes car il est calculé au prorata du temps de présence. Les temps partiels mais aussi les absences pour enfants malades sont donc pénalisantes.

Il est important de demander à négocier sur l'ensemble des éléments de la rémunération. En effet, si ici et là, sont pris en compte les salaires fixes, les directions refusent de donner les éléments et de négocier sur les commissionnements, les parts variables.

La conséquence de ces différences de rémunérations lors de l'activité salariée se répercute à la retraite, mais également lors des périodes de chômage, où les indemnités sont moins élevées.

Les femmes sont lésées d'une part par les périodes où elles ne travaillent pas mais également en termes de « volume de rémunération », c'est la double peine.

A La Poste les grilles salariales limitent les différences. Toutefois, l'on constate une forte féminisation des personnels à bas salaires et une forte présence masculine parmi les cadres stratégiques.

Dans les bilans présentés par La Poste pour 2011, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes sont présentés comme faibles : -2,05% pour les femmes et +0,23% pour les femmes contractuelles.

Pourtant ces chiffres masquent une réalité bien différente selon les catégories professionnelles. Pour les fonctionnaires des groupes B et C (APN1 à ATGS), les femmes sont victimes d'un écart de 13,69 ..... Pour les contractuelles (de ACC12 à ACC23), cet écart est de 9,02 ... toujours en défaveur des femmes. Ce n'est pas en s'appuyant sur des sondages effectués par certaines directions de métiers faisant ressortir « un sentiment de non discrimination » que les écarts vont se réduire. Il faut des actes concrets.

Aujourd'hui nous avons besoin de pousser partout pour exiger des bilans sur l'ensemble de la rémunération et faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

**L'égalité, c'est l'intérêt de tous.**

**C'est en allant dans ce sens, que les postier(e)s avec la CGT, gagneront l'amélioration des conditions de travail, des augmentations de salaire, le financement de la protection sociale...**

## Pour l'égalité, la Cgt propose :

- La revalorisation du point d'indice et de toutes les grilles salariales sur la base d'un SMIC à 1 700€ bruts pour un salarié sans diplôme, sans qualification et sans expérience,
- Des niveaux d'embauche basés sur le SMIC et valorisant la qualification initiale,
- Des mesures pour pallier définitivement aux inégalités salariales femmes/hommes existantes par un rattrapage des salaires,
- A travail de valeur comparable, salaire égal,
- La suppression des parts variables et commissionnement et leur remplacement par une augmentation de salaire.

### Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom ..... Prénom .....

Adresse .....

Code Postal ..... Ville .....

(Facultatif) Téléphones → (perso) ..... → (pro) .....

Grade/Classification ..... Métier .....

Service/Bureau (nom et adresse) .....