

## COMMENT SE MOBILISER POUR L'ECHELLE MOBILE ?

Dès maintenant il est possible d'organiser la mobilisation des travailleurs pour l'échelle mobile autour de trois grands axes :

- 1) **Rejet** catégorique de tout indice patronal et de tout panachage des indices patronaux et syndicaux.  
Par contre les travailleurs peuvent faire appel à toutes les catégories concernées ( employés de magasin, ménagères, etc ... ) pour élaborer collectivement, à partir de l'indice CGT un système d'indice ouvrier, rendant compte de la hausse réelle des prix.
- 2) Exigence de l'application de l'échelle mobile rétroactivement pour ne pas faire les frais du décalage entre le moment où la hausse est constatée et celui où elle a eu réellement lieu.
- 3) Insertion de cette revendication dans un ensemble cohérent de mots d'ordre, préparé et discuté par tous ( par exemple : augmentations uniformes, échelle mobile des heures de travail, ... ) pour stopper net toute tentative patronale de mise en place de politique des revenus.

La hausse des prix est un phénomène général qui ne peut être combattu que globalement. D'où la nécessité de réaliser l'unité la plus large autour de l'échelle mobile des salaires. Unité à tous les niveaux et dans tous les secteurs, de façon à créer un rapport de forces tel que cette revendication, souvent avancée sans succès, devienne enfin une victoire de tous les travailleurs.

## A TRAVAIL EGAL , SALAIRE EGAL.

Aujourd'hui, l'administration multiplie les catégories, les grades, les fonctions, pour mieux diviser le personnel. Elle donne quelques centimes de plus à l'un qu'à l'autre, et crée des séparations artificielles.

Or le travail entre diverses catégories diffère pratiquement très peu et souvent même, plusieurs catégories font le même travail.

Pour éviter la division que l'administration introduit dans nos rangs, nous devons nous battre pour un cadre unique d'exécution, une formation professionnelle qui permette aux agents la possibilité d'assurer des positions différentes.

## 5) PRIMES

Face à un mouvement des travailleurs, l'administration reprend de la main gauche ce qu'elle a cédé de la main droite.

Il n'est pas question de contester l'apport matériel que représentent les deux primes des PTT :

- la prime de rendement
- la prime d'exploitation

C'est ce que l'administration a dû « céder de la main droite » en 46 pour la prime de rendement.

En 53 elle a cédé la prime d'exploitation. C'est un acquis des postiers.

Ce que nous devons dénoncer, c'est l'utilisation qu'en fait l'administration.

Avec la prime de rendement, l'administration trouve un petit terrain d'application de la « côte d'amour » si connue dans le privé.

« La prime de rendement dont peuvent bénéficier les fonctionnaires des PTT est essentiellement variable et personnelle. Elle est attribuée compte tenu de la valeur et de l'action des intéressés ... »

« Ne peuvent bénéficier de la prime : les agents non classés dans la catégorie d'avancement au choix ... »

(extraits du Manuel du Personnel 1973)

\* les auxiliaires n'ont pas droit à la prime de rendement, les stagiaires non plus,

\* il s'agit d'être bien vu de l'administration

\* aujourd'hui, l'administration ne procède pas à de grands écarts entre les « bien notés » et les « mal notés » ( 5 F. ) dans le paiement de cette prime, mais cela reste une menace importante de division du personnel titulaire (surtout avec les projets de DPO)

\* ce qui n'empêche pas l'administration de faire de cette prime une carotte pour faire courir l'âne ( le travailleur ! ) : au delà de 30 j. de maladie et notés au demi-choix ...

La prime d'exploitation est différente :

« Taux susceptible de varier tous les ans en fonction des résultats d'exploitation des services ... »

C'est une prime de productivité liée « à la bonne marche du trafic ».

Nous pouvons voir la complémentarité de ces deux primes qui peuvent être une arme de plus en plus efficace contre le personnel.

C'est pourquoi nous devons imposer

**L'INTEGRATION IMMEDIATE DES PRIMES AU SALAIRE !**