



DPD NEWS

N°7

Montreuil, Été 2021

Groupe La Poste

ÉDITO

S'organiser pour agir !

Les méfaits du Covid-19 s'estompent et l'accélération de la vaccination entrouvrent les portes du retour à une vie presque « normale ».

Mais le trafic Colis poursuivant son envol, nos conditions de travail ne cessent d'empirer !

Les méfaits de la mondialisation se font sentir. Le Groupe La Poste privatise toute son activité Colis et via Geopost, procède à des acquisitions partout en Europe et dans le monde. L'achat récent de Cargonet vise de gros profits avec 11 millions d'euros de chiffre d'affaires pour seulement 14 salariés.

Mais à DPD, rentabilité n'est pas synonyme de progrès social.

Les dernières NAO nous privent encore d'augmentations de salaire pourtant justifiées par le travail titanesque abattu par tous les collègues. Sans oublier que, sans les smicards, les profits ne seraient pas si importants !

Ajoutez à cela des syndicats-maison dont le « clientélisme » vise à sauver leurs places aux élections CSE en 2022 et vous comprendrez pourquoi il est si difficile d'obtenir des avancées sociales à DPD.

Dans ces conditions, la seule solution pour nous salariés, c'est donc de nous organiser pour lutter. Pour gagner ce qui devrait nous revenir de droit, l'action commune s'impose.

Le collectif CGT FAPT de DPD consacre tous ses efforts à cet objectif pour améliorer conditions de travail et rémunérations.

De toutes parts, on vous demande d'accepter votre sort. Ce n'est pas le cas à la CGT FAPT qui vous appelle à la rejoindre pour décider ensemble des moyens de gagner plus de droits !

Actualités

QUE FAIRE POUR CHANGER LA DONNE ?

Plusieurs négociations tirent à leur fin, avec un accord NAO au rabais pour les salariés, et un accord d'intéressement sur les rails...



L'accord sur l'égalité professionnelle devrait être rediscuté en juillet.

Les commissions des accords QVT et UNISTAT devraient selon nous se réunir pour réviser ces derniers.

Concernant UNISTAT, notre constat semble aujourd'hui largement partagé par les salariés, à savoir que cet accord contribue à faire baisser la masse salariale.

Sous couvert de garantir l'employabilité et la reconversion des nouveaux entrants après quatre ans d'ancienneté, il mine en réalité l'égalité des droits.

Seulement un tiers des salariés bénéficie désormais des primes PEQ et PFA.

Les propos de la DRH visant à nous faire croire que c'est pour « la santé des salariés » qu'on leur propose de travailler sur un autre poste après quatre ans chez DPD ne font plus illusion.

Vu la dégradation des conditions de travail, les salariés n'attendent plus quatre

ans pour « se casser », le turn-over en témoigne. Quant aux salariés qui veulent rester, gare aux licenciements : les plus anciens comme ceux qui avaient réussi à négocier leur contrat de travail subissent une pression de plus en plus forte.

Que faire pour changer la donne ?

Si vous voulons arracher un meilleur avenir, notamment en améliorant nos conditions de travail, travailler à DPD devenant de plus en plus dur, nous ne pourrions pas faire l'économie d'une mobilisation d'ampleur.



Pour créer les conditions de l'action commune, nous allons donc lancer une pétition à signer massivement. A vous de mettre tout votre poids dans la balance, pour faire basculer les autres syndicats de DPD France dans le camp de la lutte.

Salariés de DPD France, aidez-nous à faire sauter le verrou de l'accord UNISTAT qui prive tant d'entre nous de leurs droits.

**Préparez-vous à agir
avec la CGT FAPT à vos côtés !**



VOS DROITS

LE CONGÉ PARENTAL

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Tout salarié y a droit, quels que soient son ancienneté et la nature de son contrat de travail : CDI, CDD, temps partiel, intérim, saisonnier.

Sa durée est de :

- 11 jours consécutifs (samedi, dimanche, jour férié inclus) pour la naissance d'un enfant ;
- 18 jours consécutifs pour une naissance multiple.

Important : ils s'ajoutent aux 3 jours de congé naissance prévus par le Code du travail.

Il peut débuter immédiatement après ces 3 jours ou plus tard, mais obligatoirement dans les 4 mois suivant la naissance.

Il n'est pas fractionnable, mais peut être écourté par le bénéficiaire.

Pour le congé d'accueil, la demande écrite doit être adressée au moins un mois à l'avance au supérieur hiérarchique. Le cumul du congé d'accueil avec les 3 jours de congé naissance est possible, mais là aussi, en faire la demande écrite.

A compter du 1er juillet 2021,

la durée du congé paternité d'un enfant est doublée et fixée à 28 jours. 7 jours sont obligatoires et remplacent les 3 jours de congé naissance. Le bénéficiaire peut

prendre moins de 28 jours s'il le souhaite, mais obligatoirement un minimum de 7 jours.



En cas de naissances multiples, le père a droit à 7 jours supplémentaires. Le père de jumeaux ou de triplés peut donc bénéficier de 35 jours de congés paternité. Là encore, il peut prendre moins de 35 jours s'il le souhaite, mais obligatoirement un minimum de 7 jours.

Autorisation d'absence pendant la grossesse de votre conjointe (Code du travail, art. L1225-16)

« Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum. »



Cette autorisation d'absence comprend non seulement le temps de l'examen médical, mais également le temps du trajet aller et retour.

L'employeur peut exiger du salarié qu'il justifie de son lien avec la future mère et d'un certificat du médecin suivant la

grossesse et attestant que l'absence est liée à un examen prénatal obligatoire.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Congé parental d'éducation, temps partiel choisi, rupture du contrat de travail

Pour élever son enfant, la mère ou le père en CDI peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins 15 jours à l'avance (par LRAR ou lettre remise contre récépissé), prendre un congé parental d'éducation ou un temps partiel choisi, voire rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou dans les 2 mois suivant la naissance, sans devoir alors, ni délai de préavis, ni indemnité de rupture.



auxquels sa qualification lui permet de prétendre à DPD. Pour se voir communiquer les offres de poste, il doit en informer l'employeur par LRAR ou lettre remise contre récépissé. Son acceptation ou son refus de

L'année suivant la rupture du contrat de travail, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauche sur les emplois

l'offre doit être effectuée par le même moyen.

Le salarié réembauché bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

L'employeur doit également lui accorder le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

EMPLOIS - SALAIRES

DPD, l'entreprise qui se gave sous le dos des sous-traitants !

L'organisation syndicale UNI Post & Logistics a réuni sa conférence mondiale du 25 au 27 mai.

Pour les délégués, le constat a été sans appel : au même titre qu'Amazon, le Groupe DPD illustre ce qu'il y a de moins bien dans le secteur des entreprises du Colis.

Elue « meilleur service client 2021 », DPD France est loin d'être la meilleure en matière de rémunérations, de conditions de travail et de social d'entreprise.

Ce n'est pas à vous, les salariés, que nous allons l'apprendre.

Généralisée dans de nombreux pays, la sous-traitance génère les pires conditions de travail.

DEVENIR SALARIÉS DE DPD :

Cette revendication des salariés sous-traitants à l'étranger doit nous faire réfléchir quand on sait qu'en France, les conséquences de l'accord UNISTAT censé sécuriser les emplois ont permis de sous-traiter +6% de l'activité ces trois dernières années (88% au total).

La lutte des sous-traitants de DPD en Suisse avec leur syndicat UNIA doit nous alerter sur le tout sous-traitance chez DPD. Car si les sous-traitants sont pour nous des collègues de travail, DPD les utilise pour réduire ses coûts de production en les mettant en concurrence avec nous, via un terrible « dumping social ».



Face aux orientations du Groupe DPD à l'international, notre collectif CGT FAPT constate que « **GAGNER EST POSSIBLE** » : la preuve, en Allemagne, les syndicats unis ont imposé qu'un accord intègre les sous-traitants comme salariés « moyens propres » chez DPD !

Si donc avec leurs syndicats unis, les salariés ont la force de gagner, alors qu'attendent donc FO, la CFDT, SUD et la CGC pour nous dire « OK, on y va » ?



PEQ, ou la plus grosse arnaque de l'année...

Nous sommes de moins en moins à toucher la PEQ. Les salariés n'ayant pas les quatre ans d'ancienneté nécessaire pour l'avoir sont de plus en plus nombreux.

Cette prime, la CGT FAPT revendique qu'elle soit transformée en salaire, qu'elle soit plus juste et donnée à tous.

L'article 1.1.5 de l'accord UNISTAT prévoyant que « les objectifs et critères pourront être revus par la direction, par voie d'affichage, avec un préavis de 3 mois », les changer du jour au lendemain est donc contestable.

Or la Direction de DPD outrepassa ses droits en la matière :

1. en modifiant les critères,
2. sans respecter le préavis de 3 mois,
3. en n'affichant pas systématiquement les modifications.

Que faire dans ces conditions ?

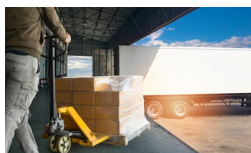
Une réclamation collective !

Pour la CGT FAPT, les mois où les salariés n'ont pas perçu la PEQ du fait des changements opérés en catimini en 2019, ces mois sont dus !

Et pour ceux ayant bénéficié d'un meilleur taux, ils ne doivent pas craindre d'avoir à rembourser le trop-perçu, car c'est la Direction qui est responsable de l'erreur.

Pour que cette réclamation collective puisse aboutir, il faut que chaque salarié lésé nous contacte.





GROS PLAN MÉTIERS

Agents de quai chez DPD France

Nous, agents de quai « *manuts* », nous sommes d'abord affectés au chargement et au déchargement des camions. Les « caisses », comme on les appelle.

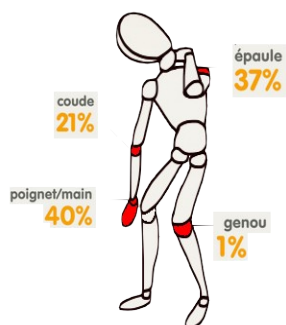
Souvent nous brassons des colis dont le poids dépasse les 30 kilos autorisés.

Quant aux cadences qui nous sont imposées, elles expliquent les nombreux troubles musculo-squelettiques (TMS) constatés après seulement deux/trois ans passés sur les quais.

D'où le fait que nous protestons de plus en plus contre des conditions de travail devenues harassantes et des salaires minables, largement sous-estimés par rapport au préjudice physique et moral que nous subissons. Et c'est sans compter que la polyvalence accrue qui nous est demandée n'est aucunement reconnue !

Beaucoup d'entre nous avons été embauchés après des périodes d'intérim.

Les parties du corps les plus touchées par les TMS



Après cinq ans comme agents de quai, les arrêts de travail sont légion et débouchent sur des déclarations d'inaptitude conduisant aux licenciements pour raisons de santé de nombreux collègues.

Pour la CGT FAPT, le métier d'agent de quai doit être priorisé tant en matière d'amélioration des conditions de travail (réduction de la charge de travail, du temps de travail, aide à la manutention) que de revalorisation salariale et de formation continue pour permettre des reclassements sur d'autres postes physiquement moins usants.

CULTURE-LOISIRS

Le caché de La Poste

Enquête sur l'organisation du travail des facteurs

Nicolas JOUNIN

Édition La Découverte

Mais que se passe-t-il à La Poste ?

L'image d'Épinal du facteur, colportée de Jour de fête à Bienvenue chez les Ch'tis, est écornée par les problèmes de distribution du courrier, l'augmentation du nombre de réclamations, l'écho des suicides, les centaines de grèves dispersées qui secouent des territoires à travers toute la France.



Devant chez soi, on croise parfois le facteur, mais sait-on combien de boîtes aux lettres comme la nôtre il doit servir ? Pourquoi il semble si empressé ? Par quels calculs compliqués La Poste qui l'emploi détermine la longueur de son circuit et le temps qui lui est imparti pour le réaliser ? Les tensions que génèrent les « réorganisations » et l'allongement répété des tournées ?

L'auteur a travaillé comme facteur, interviewé des dizaines de postiers, des chefs, et surtout celui que l'on nomme « l'organisateur ». Fouillant dans les archives, interrogeant la généalogie taylorienne des dispositifs de La Poste, il démonte les rouages de la machine qui prescrit le travail des facteurs. Les apparences de la science, l'écran de fumée de calculs savants se dissipent progressivement, dévoilant le caché de La Poste : les « normes et cadences » que l'entreprise impose à ses agents reposent sur du sable.

En montrant les coulisses du travail des facteurs, les stratégies de La Poste pour étouffer les aspirations démocratiques de ses subordonnés, les tactiques des postiers pour tenir le coup, ce livre pose en repartant de zéro une question essentielle : qui décide de la manière dont s'organise la production ?

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)	

MATÉRIEL FINANCÉ
PAR LES COTISATIONS
DES SYNDIQUÉS CGT