

Groupe La Poste

Actualités

UNISTAT : Maudit accord !

Depuis sa signature par FO et la CFDT fin 2015, l'accord UNISTAT n'en finit plus de faire des dégâts pour les salariés. Ses méfaits sont connus : annualisation, primes seulement après 4 ans d'ancienneté, etc... Et les quelques avancées obtenues dans l'avenant signé en 2019 n'ont pas changé fondamentalement la donne.

Pire, les délégués syndicaux FO et CGC viennent d'avaliser la suppression de la principale avancée contenue dans l'avenant, à savoir le versement d'une PEPA pérenne de début d'année (lire le tract CGT FAPT à ce sujet).

Non, vous ne rêvez pas !

C'est le même syndicat majoritaire qui entérine tous les accords conduisant à des pertes de droits pour les salariés, même s'il prétend le contraire dans ses tracts où, au passage, il s'attribue le mérite des avancées à l'origine desquelles nous sommes, nous, à la CGT !

**210 € et une promesse,
voilà tout
ce qu'on aurait en 2022...**

suite en page 2

ÉDITO

POUR UNE ANNÉE 2022 SOUS LE SIGNE DU CHANGEMENT !

**Toute l'équipe de la CGT FAPT
DPD France vous présente
ses meilleurs vœux.**

2022 a déjà comme un air de renouveau, avec la possibilité de changer la donne via les élections présidentielles et celles sur la représentativité syndicale à DPD France (élections au CSE en juin).

Dans les deux cas, n'ayons pas la mémoire courte et ne nous laissons pas influencer. Réfléchissons par nous-mêmes au mandat à donner, sans manipulation extérieure, sondages foireux ou fake news. Ce qui compte, c'est de se mobiliser massivement pour rebattre les cartes !

Car la preuve a été faite que la pandémie n'a pas connu que des perdants. Les plus riches sont en effet toujours plus riches. Quant aux pauvres, ils sont toujours plus nombreux.

L'inflation s'envole, quand le SMIC stagne.

Les négociations salariales, malgré des mobilisations importantes dans plusieurs secteurs, restent à la main des Directions avec l'aide de syndicats complices par leur silence, quand ce n'est pas par leur aval.

Qu'en est-il des décisions prises par les syndicats majoritaires ? Qu'en est-il de leurs tracts s'attribuant tous les lauriers, en oubliant les cactus que leurs décisions engendrent ?

A vous, les salariés de demander des comptes ! Et plus encore aux syndiqués, car beaucoup se posent à juste titre des questions sur leurs propres syndicats. C'est l'heure

de la réflexion pour nous tous. C'est l'heure de nous demander qui agit réellement dans notre intérêt et non dans celui de leur petite boutique...

C'est l'heure de dire à la Direction que cela suffit, que nous voulons tous plus de justice sociale, surtout avec les bénéfices accrus que notre travail a produits !

**Soyez éclairés, réfléchis,
n'oubliez rien
et ensemble
nous changeront tout !**



On peut ne pas être
100% d'accord
avec la CGT,
mais elle sera
toujours 100% à
vos cotés !



**SOYEZ COURAGEUX,
DEVENEZ ACTEURS,
REJOIGNEZ LA CGT !**

UNISTAT : MAUDIT ACCORD ! SUITE

Si la dénonciation un temps envisagée de l'accord UNISTAT, les perspectives de mobilisation, les tentatives de renégociation ont échoué, c'est parce que les autres syndicats se sont toujours dérobés à l'appel. Mais ce n'est pas là une fatalité.

La Direction semble ouverte pour revoir la règle des 4 ans d'ancienneté avant de toucher les primes, voire augmenter les rémunérations, même de manière limitée, mais profitons de la situation pour lui faire comprendre qu'on gagnerait tous à rendre « suffisants » nos salaires.

La réussite et la pérennité d'une entreprise dépend d'abord des salariés qui y travaillent.

Pour les garder, il faut qu'une réelle justice sociale soit appliquée.



Quant à nous, à la CGT FAPT, nous sommes toujours là pour rappeler cette exigence à la Direction !

VOS DROITS

→ HARCÈLEMENT :

NE CRAIGNEZ PLUS DE DIRE NON !

Définition :

« Le harcèlement vise la destruction progressive d'un individu ou d'un groupe par un autre individu ou un groupe, au moyen de pressions répétées destinées à obtenir de force de l'individu quelque chose contre son gré et, ce faisant, à susciter et entretenir chez l'individu un état de terreur. »

Le harcèlement est une plaie dont notre entreprise souffre, mais au-delà du fait qu'il doit être répétitif s'il est mineur, une seule fois suffit si l'acte de harcèlement commis atteint une gravité importante.

Exemples : attouchement, attaque physique, insulte publique à caractère discriminatoire.

Nos alertes ont contraint l'entreprise à prendre conscience de cette réalité. Certains managers abusent de leurs pouvoirs de direction. A plusieurs reprises nous avons dénoncé de tels faits et la Direction a pris des mesures certes insuffisantes mais allant dans le bon sens : référents Harcèlement, formations de sensibilisation, etc...

Cela dit, si les faits restent dans l'enceinte du dépôt, que personne n'en parle ou témoigne, l'auteur du harcèlement ne sera jamais inquiété.

Le premier acte pour qu'il soit dénoncé, c'est donc d'en parler, que l'on en soit témoin ou victime.

La peur des représailles n'a pas lieu d'être. Sachez que vous êtes protégé contre le licenciement et la discrimination qui en découle, même si comme tout, cette protection légale ne sert à rien si elle n'est pas mise en œuvre.

Il est également indispensable de rassembler des preuves : attestations de témoignage, vidéo, enregistrement...

L'entreprise essaie toujours de protéger ses managers.



Il nous faut donc être solidaires et stratégiques. Attention, car dans certains cas, des accusations de harcèlement sont montées de toutes pièces avec la complicité de managers pour éliminer tel salarié gênant, comme c'est le cas actuellement pour une de nos camarades, alors qu'un cas réel (inverse, il est vrai) met bizarrement beaucoup plus de temps à être traité...

Dans tous les cas, vos élus et mandatés CGT sont là pour vous aider. N'hésitez donc pas à nous contacter !

Procédure :

Je vois ou je subis du harcèlement. Que dois-je faire ?

D'abord je récupère des preuves auprès des salariés en qui j'ai confiance et qui ont assisté aux faits. J'utilise pour ce faire le formulaire CERFA 11527-03.

Toujours sur le même formulaire, je consigne de manière la plus précise possible ce qui s'est passé : dates, heures, personnes présentes, nature de l'insulte, détails des faits, etc.

Une fois les éléments rassemblés et selon la gravité, je porte plainte (pas une main courante, généralement inutile).

Ensuite j'informe les référents Harcèlement de l'entreprise et la CSSCT.

Je mets en copie l'Inspection du travail de mon département et le syndicat en qui j'ai confiance (contactez-nous dès le départ pour un conseil ciblé).

Je prends un avocat ou je me rends au Conseil des Prud'hommes pour déposer le dossier si rien ne se passe !

Important :

un arrêt pour burn-out ou dû à un harcèlement est considéré comme une maladie professionnelle, non comme congé ordinaire de maladie. Donc, une fois prouvé, faites requalifier votre arrêt de travail pour récupérer vos droits.

ORGANISATION ET QUALITÉ DE VIE SYNDICALE

QU'EST-CE QUE LA CGT A FAIT DEPUIS QUATRE ANS CHEZ DPD ?

Sachez tout d'abord que l'équipe CGT est le syndicat le plus jeune de DPD France en termes de militants, car nous avons dû prendre des responsabilités syndicales nationales que nous n'avions jamais eues auparavant en devant nous reconstruire après la scission organisée sous l'étiquette de SUD.

C'est là une faiblesse, mais aussi une force, car nous avons dû apprendre le rôle d'un vrai syndicat, à savoir défendre l'intérêt collectif des salariés en priorisant ceux qui en ont le plus besoin.

D'une petite dizaine début 2018, nous sommes aujourd'hui plus d'une quarantaine.

Ce qui fait la force d'un syndicat CGT, ce sont les salariés qui le constituent et ceux qui le rejoignent dans l'action.

Nous avons su également proposer des solutions.

Qu'il s'agisse des conditions de travail, de rémunération ou d'équilibre vie privé/vie professionnelle, nous avons avancé des revendications chiffrées et argumentées. Ce qui a contraint encore une fois les autres syndicats à se bouger.

Nous avons fait gagner aux salariés bien plus avec nos 10,64% de représentativité que le syndicat majoritaire et ses suivants.

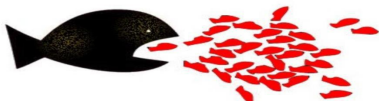


☞ Nous dénonçons l'accord forfait-jour et ses méfaits, surtout pour les chefs de quai, en nous efforçant de rassembler les arguments de droit pour le remettre en cause.

☞ Enfin nous avons aidé plus d'une centaine de salariés, sans les juger, ni les abandonner quand ça devenait compliqué, sans demander rien en retour.

Bien sûr nous avons nos limites : réponse insuffisante à nos appels à la mobilisation, du fait que nous n'avons pu visiter tous les sites vu le peu d'élus et mandatés dont nous disposons, peur persistante de représailles pour les salariés qui nous parlent, faible connaissance par les employés et cadres, représentativité encore trop faible pour peser sur les négociations, sans oublier un budget de fonctionnement minuscule, demi-échec de la renégociation d'UNISTAT et deux revendications au point-mort : augmentation significative des salaires et 13ème mois. La faute aux syndicats refusant de se s'allier face à la direction alors que l'unité lors des NAO 2019 nous avait tous conduit à rejeter un accord au rabais.

SANS LA CGT....



AVEC LA CGT....



Nous avons entrepris un gros travail pour donner aux salariés un maximum d'informations avec nos mails mensuels, notre page Facebook et surtout nos visites de sites avec échanges directs avec les salariés.

Auparavant nous n'en avions que très peu de contacts.

Notre déploiement a poussé les autres syndicats à plus communiquer, histoire de ne pas perdre la face.

Lors des réunions avec la Direction, nous avons su dénoncer les difficultés vécues par les salariés, tous nos élus et mandatés continuant de travailler sur le terrain, y compris notre délégué syndical central.

☞ Par exemple, la première PEPA (800€, 500€ ou 200€ selon l'exposition des métiers) a été versée suite à nos lettres à la DRH dénonçant les conditions de travail pendant la crise sanitaire, personne ne pouvant en parler mieux que nous du fait que nous avons décidé de mettre nos mandats en stand-by pour rester sur le terrain avec nos collègues !

☞ Nous avons été les précurseurs de la renégociation d'UNISTAT, même si le manque de solidarité intersyndicale n'a pas permis de l'améliorer autant qu'il aurait pu l'être.

☞ Nous avons fait sauter l'inégalité créée par la prime d'harmonisation qui bloquait illégalement l'augmentation du SMIC.

☞ Nous avons obligé la Direction à réaffecter au budget des activités sociales du CSE le gain patronal sur la DFS.

☞ Nous avons poussé la Direction à prendre des mesures contre le harcèlement, pour plus de formations et d'informations pour les nouveaux entrants, même si ces mesures ne sont pas toujours respectées et sont à améliorer.

LES SYNDICATS VOUS PROTÈGENT !



En conclusion, c'est à vous de juger si nous vous avons été utiles.

Mais n'oubliez pas qu'un syndicat n'est fort qu'à travers les salariés qui s'y organisent. Chacun est responsable.

Alors, rejoignez-nous à la CGT !

VIE DE L'ENTREPRISE

PROCÉDURES ET MAGOUILLES : LES MEILLEURES AGENCES SONT-ELLES VRAIMENT CELLES QUE L'ON CROIT ?

Ces dernières années, plusieurs process nécessaires pour la livraison au bon endroit et la satisfaction client ont été mis en place. Ils servent évidemment aussi à tracer les salariés.

Ces process déterminent le classement national des agences et de nombreuses primes, de l'ouvrier aux cadres.



Mais bon nombre de résultat sont faussés.

- ▶ Par exemple, dans certaines agences peu scrupuleuses, les ARCD (colis en perte de trace) deviennent des colis remis, laissant du coup les chargés de clientèle expliquer pourquoi un colis statué « remis » est en fait « disparu ». *Bonjour l'ambiance !*
- ▶ Une autre magouille consiste à appeler l'agence quand un BLM (colis manuel) est détecté par le livreur afin que l'agence les classe en CPAQ (colis récupéré à quai).
- ▶ Une autre encore consiste à scanner les colis PREDICT à l'heure, alors qu'on les livre plus tôt ou plus tard.

Si un salarié agissait ainsi pour toucher sa prime, on pourrait le comprendre, surtout si les critères sont peu atteignables du fait d'une organisation défectueuse.

Mais quand la demande de triche vient de la Direction du site, alors il faut s'interroger.

En quoi c'est gênant ?

Premièrement l'impact négatif vis-à-vis du client qui préférera toujours la vérité plutôt qu'un mensonge. Même si ce n'est pas reconnu comme tel, nous assurons un service public du colis, ou comme Macronus 1^{er} le dirait, « *un service essentiel à la Nation* ».

Deuxièmement, et c'est le plus important pour nous, les agences qui ne trichent pas sont de fait pénalisées, alors qu'elles sont certainement meilleures que celles ayant recours à ce genre d'entourloupes !

Du fait de résultats faussés, la Direction générale pense que ses critères sont atteignables et ne voit pas malice à les rendre encore plus ambitieux.

Tricher n'est pas seulement injuste, c'est un obstacle à la renégociation de critères réalistes et atteignables.

Quand on sait qu'un de nos camarades a été sanctionné il y a quelques années pour 3 minutes de retard sur un PREDICT non respecté, la question se pose : pourquoi les chefs d'agences qui grugent le système n'ont-ils jamais de problèmes ?

CULTURE-LOISIRS

LA BAJON « Vous n'y couperez pas ! »



Après ses excellents sketches satiriques et intelligents en vidéo et son nouveau spectacle « en rodage », Anne-Sophie LA BAJON sort un livre où elle incarne son personnage d'avocate des politiques en « Maître LA BAJON ».

Comme à son habitude, elle dénonce avec humour la différence de traitement et la clémence judiciaire pour nos politiques corrompus.

A lire sans modération !



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom : Prénom :
 Adresse :

 Code Postal : Ville :
 (facultatif) Téléphone perso : pro :
 Grade/ Classification : Métier :
 Service/Bureau (nom et adresse) :

MATÉRIEL FINANCÉ
 PAR LES COTISATIONS
 DES SYNDIQUÉS CGT

