

La CGT FAPT signe l'avenant à l'accord monde à Géopost Un accord qui ouvre des perspectives à l'ensemble du monde du travail !

Dans le cadre de son activité internationale au sein du Géopost, la CGT s'est investie dans la négociation sur l'avenant à l'accord monde Géopost signé en mars 2017. Cet accord de 2017 a déjà permis d'améliorer les conditions de travail. Très vite il est apparu qu'il devait aller plus loin sur la prise en compte de l'ensemble des salariés de la chaîne de valeur. Ainsi les signataires, UNI*, ses affiliés dont la CGT ont demandé l'ouverture d'une nouvelle négociation pour un avenant à ce 1^{er} accord.

**2 ans
de négo**

qui ont permis de gagner des mesures concrètes et un engagement fort sur l'ensemble des thématiques contenues dans l'accord.

► **Champ d'application :**

**Une avancée
historique**

Ce nouvel avenant permet d'étendre le champ d'application :

« Les personnes travaillant et rémunérées directement par Geopost SA ou par les filiales de Geopost, quelle que soit la forme d'emploi (CDI, CDD, temps plein, temps partiel, stages, apprentissages). Ainsi que toutes les sociétés et entités fournissant des services pour le compte de Geopost, par un contrat commercial direct, tels que les fournisseurs, les sous-traitants, les plateformes indépendantes, les agences d'intérim et les partenaires individuels que sont les travailleurs qui peuvent fournir des services externalisés. »

De plus la direction de Geopost s'engage à mettre en place une politique limitative du recours à la sous-traitance à un seul niveau.



C'est la 1^{ère} fois qu'un accord va aussi loin sur la prise en compte de la sous-traitance et des salariés.

Pour la CGT c'est un élément essentiel dans un contexte où la sous-traitance sert avant tout aux entreprises à exercer un dumping social sans précédent externalisant ainsi ses responsabilités en termes de conditions de travail, de santé sécurité, environnementales....

La CGT travaille à réunir les salariés quels que soient leurs statuts, leur entreprise afin de travailler les convergences revendicatives et de gagner des droits et garanties de haut niveau pour tous.

Cet accord va dans ce sens en pointant le rôle du donneur d'ordre et sa responsabilité sur les salariés partie prenante de sa chaîne de valeur.

Droits fondamentaux

► Droits de se syndiquer

L'accord rappelle l'ensemble des droits fondamentaux des travailleurs notamment ceux liées au droit international. Il a pour volonté de réaffirmer et de renforcer le droit de revendiquer dans l'ensemble du groupe et chez ses partenaires, sous-traitants...

**RECONNAISSANCE
DE LA LIBERTÉ
SYNDICALE**

“ En cas d'absence de syndicat préexistant au sein de la structure, Geopost invitera les responsables des « Partenaires » à des réunions de sensibilisation communes avec les organisations syndicales.



Nous avons obtenu

la reconnaissance de la liberté syndicale quel que soit leur lieu de travail, le droit de former une organisation syndicale ainsi que d'adhérer à l'organisation syndicale de son choix, l'accès aux syndicats sur l'ensemble du champ d'application de l'accord.

Cela implique la liberté syndicale, l'adhésion à des syndicats, ainsi que le droit des syndicats d'être reconnus aux fins de négociation collective.

► Droits humains, ► Conditions de travail, ► Conditions de vie

La direction de Géopost s'engage sur plusieurs aspects. Notamment celui de respecter et de faire respecter les droits de l'Homme et les droits Humains.

**RESPECT
DES DROITS
DE L'HOMME**

Si cet engagement peut s'avérer évident et normal, il n'est anodin, ni au regard des multiples pays dans lesquels le groupe est implanté, ni au regard de la situation des salariés du groupe en France et dans le monde qui voient leurs droits fondamentaux bafoués.

► Rémunération

La CGT a réussi à faire apparaître la notion de salaire décent telle que définie au niveau de l'OIT :

Le salaire décent
(ou living wage / salaire vital)
est reconnu par l'Organisation Internationale du Travail comme étant la rémunération perçue par un travailleur pour une semaine de travail normale, qui lui permet de subvenir à ses besoins essentiels (nourriture, eau, logement, éducation, santé, le transport et prévoyance en cas d'événements imprévus), ainsi qu'à ceux de sa famille.

C'est un levier d'action pour augmenter les salaires dans chaque pays.

► Des conditions d'emploi décentes

✍ Geopost s'engage à mettre en place les mécanismes nécessaires pour prévenir tout risque de harcèlement moral ou sexuel.

✍ Il est prévu des vérifications indépendantes sur les modalités d'emploi et le respect des réglementations.

✍ Des conditions de gestion et de travail respectueuses notamment par des horaires raisonnables et un respect des heures maximales de travail, de temps de pause pour permettre un repos adéquat et un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

✍ Une répartition équitable de la charge de travail, cette mesure doit permettre d'éviter la dégradation des conditions de travail de certains salariés et de lutter contre une des conséquences du dumping social.

✍ Sensibilisation des partenaires sur l'accès à des avantages sur les mutuelles, assurance automobile.

Et aussi

La direction de Geopost communiquera clairement la structure de paiement aux « Partenaires », afin de faciliter la compréhension de la manière dont ils seront rémunérés pour leur travail.

Cet engagement va permettre aux organisations syndicales d'apprécier les conditions mises par le donneur d'ordre dans ces contrats et ainsi peser sur les moyens à mettre en œuvre afin que l'ensemble des mesures soient respectées.

► Environnement :

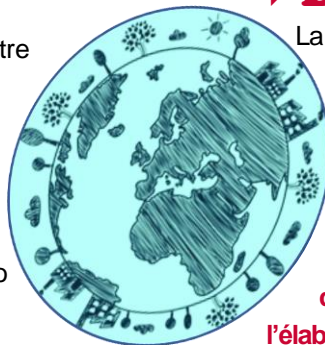
Geopost annonce vouloir accélérer et mettre en place un programme ambitieux visant à intégrer davantage la durabilité dans son modèle et à s'inscrire sur une vision à long terme. Le but est de réduire à zéro l'impact environnemental de ses activités en atteignant sa trajectoire SBTi Net zéro d'ici 2040, dix ans avant l'Accord de Paris.

La CGT a beaucoup interrogé la direction sur ces engagements sans obtenir véritablement de réponse concrète.

Nous avons clairement annoncé que nous serions très vigilants sur cet aspect. L'idée pour nous c'est que la direction ne se serve pas de cet accord pour faire du greenwashing.

La CGT a de nombreuses propositions en termes de développement humain durable notamment par un service de proximité et un aménagement cohérent du territoire pour les salariés et pour les usagers pour un véritable Service Public de la communication qui comprend notamment la distribution de tous les objets jusque chez l'utilisateur.

Ces engagements vont nous permettre d'intervenir concrètement sur ces questions en ayant aussi un suivi réel de ce qui se passe à tous les niveaux du groupe.



► Devoir de vigilance :

La CGT est très attachée à l'application de cette loi, qui a pour but de mettre le donneur d'ordre face à ses responsabilités sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Cet accord est une 1^{ère} phase concrète de notre volonté.

Il prévoit une plus grande implication des organisations syndicales sur l'élaboration du plan de vigilance.

- Cartographie des risques, pour leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation.
- Politique d'évaluation des filiales, sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels une relation commerciale établie est maintenue au regard de la cartographie des risques.
- Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves.
- Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société.
- Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

La CGT a insisté sur la nécessité de connaître l'ensemble des entreprises avec qui Géopost est en relation afin d'avoir une visibilité exhaustive et de pouvoir agir à tous les niveaux avec les salariés.

► **Les domaines de compétences des signataires de cet accord sont RENFORCÉS.**

Nous avons pu lister les différents sujets sur lesquels **nous devons échanger avec la direction** et **pour lesquels nous sommes parties prenantes** :

- Droits humains
- Conditions préalables à une participation effective
- Non-discrimination et égalité des genres
- Santé et sécurité au travail incluant la prévention des risques
- Liberté d'association et droit de négociation collective
- Travail forcé et travail des enfants
- Droit de recours-
- Benchmark sur la rémunération décente et les conditions de travail des « Salariés »
- Benchmark sur le tarif des prestations et les conditions de travail des « Partenaires »
- Sécurité de l'emploi
- Corruption
- « Partenaires »
- Protection et utilisation des données des « Salariés » et « Partenaires »
- L'environnement
- Un mécanisme de résolution des différends
- Baromètre de l'Engagement des « Salariés » de Geopost
- Enquête de satisfaction des « Partenaires » Geopost

Cette liste n'est pas fermée puisque suite à un accord mutuel, les signataires pourront étendre le champ d'application de la liste des domaines de compétences conformément à l'évolution de la réglementation liée au Devoir de vigilance.

*J'adhère
en ligne
à la CGT*



*Je me tiens
informé*



Suivi de l'accord et mise en œuvre

Un comité de pilotage est prévu qui permettra et donnera les moyens aux organisations syndicales d'avoir l'ensemble des éléments pour s'assurer de la mise en œuvre de cet accord. Nous avons obtenu des suivis et des points d'étape sur la mise en place de l'accord par les signataires

La signature de la CGT est exigeante et engage l'ensemble des signataires pour l'amélioration des conditions de vie et de travail pour les salariés dans le monde.

La CGT sera vigilante à son application sur tout le périmètre concerné, y compris en France.

La meilleure façon de faire appliquer l'accord est de le mettre sous la responsabilité des travailleurs-eux même.

La CGT appelle les travailleurs sur toute la chaîne de valeur de Géopost à s'organiser, à débattre et à se mobiliser pour travailler aux convergences revendicatives.