

## Groupe La Poste

### Edito

## Baissez les armes ! Augmentez les salaires, pas l'âge de la retraite !

L'année 2023 tient en quelques chiffres :

☒ Inflation record à +6,5%, avec +15% dans l'alimentation, l'électricité et le gaz...

☒ Dividendes records pour les actionnaires du CAC 40 à la Bourse de Paris : encore 80 milliards d'euros pour les plus riches !

☒ Macron qui veut battre le record de ses prédécesseurs Sarkozy et Hollande en repoussant à 64 ans l'âge de la retraite et en augmentant la durée de cotisations...

☒ Macron qui, incapable de trouver 13 milliards d'euros pour les régimes de retraites, sort de son chapeau 413 milliards d'euros pour sa loi de programmation militaire 2025-2030 !

☒ Et ces milliers de postes supprimés dans l'Éducation, les fermetures de classes, d'écoles, de collèges, ces étudiants contraints de faire la queue devant les centres d'aide alimentaire...

☒ Macron qui sape la démocratie et redouble d'attaques contre notre régime général de Sécurité sociale et notre Code du travail pourtant déjà bien mis à mal !

**Voilà pourquoi, depuis le 19 janvier,** par millions et millions, travailleurs actifs, privés d'emploi, retraités, rejoints par des jeunes de plus en plus nombreux, nous sommes descendus dans la rue avec tous nos syndicats unis pour **exiger le retrait de la réforme Macron des retraites !**

**Macron veut croire que tout est fini** après la promulgation de la loi et l'approbation du conseil constitutionnel, mais le peuple est entré en résistance et il va continuer !

**A DPD aussi nous résistons,** même si les fins de mois sont dures. C'est trop grave !

**Et nous allons continuer de lutter pour que l'argent aille aux salaires, aux retraites, à l'emploi, aux conditions de travail, à ce qui est utile, contre la guerre qu'elle soit sociale ou militaire !**

### Actualité

## NAO 2023 : l'heure de la résignation n'a pas sonné !

Les négociations annuelles obligatoires viennent de se terminer à DPD. S'il est vrai que les premières propositions de la Direction ont évolué (de 1% d'augmentation générale à 3%), que les tickets restaurants (TR) et l'indemnité de coupure sont une avancée pour ceux qui n'avaient rien en la matière, que la revalorisation de la grille salariale entamée en 2022 pour rattraper le retard est une mesure juste, le compte n'y est pas, loin s'en faut !

La CGT FAPT DPD n'a donc pas signé l'accord NAO. Pourtant nous sommes le seul syndicat à avoir revendiqué une forte augmentation à travers la lettre ouverte au Président du Directoire de DPD. La perspective d'une grève, de ce point de vue, a fortement inquiété la Direction. Difficile de croire que le plus petit syndicat fasse plus peur que les plus gros, et pourtant !

Laissons ces derniers faire leur beurre des NAO, car les propositions de la Direction les ont visiblement satisfaits au point de clore si vite ces NAO 2023. Pour les anciens, cela leur rappellera ce que les mêmes ont déjà fait concernant la PFA...

Mais c'est oublier un peu vite la situation à laquelle nous sommes tous confrontés : une inflation qui perdure malgré les prévisions de baisse ; la revalorisation automatique du SMIC qui fait que les 3% obtenus ne font que maintenir provisoirement l'écart avec celui-ci, sachant que la convention collective



va être renégociée et qu'il y aura donc rattrapage à court terme ; les mesures catégorielles censées toucher tout le monde, mais de moindre façon pour les petits salaires, dont les ouvriers au SMIC : roulants, agents de quai et de tri. Les roulants n'ayant qu'un 1€ de revalorisation de leur prime panier, contre 4,20€ pour les bénéficiaires des autres mesures...

De plus, la date de mise en œuvre des mesures censées aider les travailleurs à se restaurer n'est pas fixée. Or, tant que les TR ne seront pas mis en place, l'indemnité de coupure et la revalorisation de la prime de panier ne s'appliqueront pas non plus. On a donc dans l'immédiat des augmentations en trompe-l'œil ! Le risque est bien réel que l'effet des TR ne se fasse sentir qu'aux NAO 2024...

Jusqu'à la fin de ces NAO, la CGT FAPT a bataillé pour que l'augmentation générale prime sur le catégoriel, avec quelques succès mais encore trop insuffisants.

## Histoire sociale - Economie

# Augmenter le SMIC pour faire face à l'inflation, c'est urgent !

L'augmentation automatique du SMIC fait qu'en France, les effets de l'inflation se font un peu moins sentir qu'ailleurs dans l'Union européenne. Mais savez-vous d'où vient le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) ?

C'est la loi du 11 février 1950 qui a institué un Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) pour relancer la consommation et lutter contre la pauvreté, au sortir de la Deuxième Guerre mondiale, dans une France en pleine reconstruction. Ce SMIG correspondait au salaire minimum, ou salaire plancher, fixé par décret, calculé d'après un budget-type nécessaire à toute personne célibataire salariée vivant en région parisienne, et connu sous le nom de « panier de la ménagère ».

En 1952, à la demande de la CGT, qui compte alors 4 millions de syndiqués, le SMIG est indexé sur la hausse des prix (inflation). Pour la petite histoire, il s'agit de compenser l'augmentation brutale du prix des matières premières causée par la guerre de Corée, avec une inflation qui atteint +16% en quelques mois... A cette époque, le SMIG est revalorisé chaque fois que l'évolution des prix dépasse +5%.



En 1957, la revalorisation devient automatique dès que l'inflation atteint +2 %.

Suite à la grève générale de Mai 1968,

les fameux Accords de Grenelle actent une hausse générale de +10% de tous les salaires, et de +30% pour le SMIG !

Le 2 janvier 1970, le SMIG est abrogé et remplacé par le SMIC. Alors que le SMIG avait pour objectif de garantir une rémunération minimale, le SMIC vise à ce que le salaire minimum rattrape son retard sur le salaire moyen des Français. C'est ainsi qu'un nouveau mode de calcul pour sa réévaluation est instauré : en plus de l'inflation, la hausse du salaire moyen est également prise en compte.

En 2010, alors que la hausse du SMIC était auparavant fixée au 1<sup>er</sup> juillet, sauf réévaluations intermédiaires, elle intervient désormais au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

## Ce que dit le Code du travail à ce sujet :

**Article L3231-5 du Code du travail** (version en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2008)

« Lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2% par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur, le salaire minimum de croissance est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement. »

## Actualité (suite de la p. 1)

### L'heure de la résignation n'a pas sonné !

Et quand on est dans une année record en matières de profits et qu'une si faible part du résultat revient aux salariés, on doit se demander de ce seront les augmentations quand les profits reviendront « à la normale » ?

Au final la CGT FAPT aurait signé l'accord NAO si avaient été acceptées une clause de revoyure et la prime panier à 2 € pour les chauffeurs. En effet cela aurait permis qu'après la revalorisation du SMIC, les NAO soient réouvertes.

Or nombre de nos propositions de départ ont été rejetés. Ce sont pourtant des mesures de justice pour tous les salariés, et contrairement au discours de la Direction, elles étaient largement finançables sans mettre aucunement en péril l'entreprise.

**Alors, rejoignez la CGT !**

## Pour rappel :

### LES PRINCIPALES REVENDICATIONS DE LA CGT FAPT PRÉSENTÉES LORS DES NAO 2023 À DPD



- ✓ Le 13<sup>ème</sup> mois ou une PFA de la valeur d'un SMIC, ouverte aux cadres ne bénéficiant pas déjà de mesures spécifiques et *a minima* proratisée comme l'est la PEQ (aucune PFA à zéro !)
- ✓ 150€ de PEQ pour tous et 20€ pour les bonus
- ✓ Majoration d'ancienneté égale, quel que soit le niveau de salaire, alignée sur celle des AGM-employés, avec ajout d'une tranche supplémentaire 20 ans = +20%
- ✓ Augmentation de 15% du salaire sous forme de prime avec cotisations sociales, égale pour toutes et tous, proportionnelles aux bénéfices de l'exercice 2022
- ✓ Ces exigences de justice sociale demeurent les nôtres malgré la signature de l'accord NAO et la CGT FAPT continuera de batailler pour les arracher, ainsi que toutes les autres figurant dans notre cahier revendicatif, notamment à l'occasion de la négociation de l'accord Seniors et de l'accord Intéressement

## Conditions de travail

# Accidents du travail, burn out, inaptitudes, démissions... DPD : le meilleur du pire !

Notre travail et nos efforts sont-ils bien récompensés ? Sommes-nous bien respectés ? A DPD France, on peut se demander si l'herbe n'est pas plus verte ailleurs ?

En effet, les indicateurs sur les accidents du travail, les *burn out*, les licenciements pour inaptitude et les démissions, nous donnent une idée précise de la catastrophe vécue dans l'entreprise.

De 1 et 5 inaptitudes constatées chaque mois en CSE, un *turn-over* qui dépasse les 21% toutes catégories confondues, des accidents du travail et des *burn-out* en pagaille, y compris chez les cadres, et tout cela sans compter les

arrêts de travail des salariés sous-traitants pour lesquels nous n'avons aucune donnée. Mais qu'est ce qui fait que DPD excelle ainsi dans le pire ?

Pour la CGT, la cause est évidente : le manque de respect et de reconnaissance à l'égard des salariés !

Pour redresser cette situation, il faut d'urgence améliorer les rémunérations,

**Salariés de DPD, pour connaître et défendre vos droits, consultez notre GUIDE DES DROITS édité par la CGT FAPT, bientôt en version numérique !**

pratiques inacceptables, vos représentants CGT ont arraché certaines améliorations de principe, même si les directions locales ont toute latitude pour les appliquer... ou pas...

En particulier quand on sait qu'un DRO a parfois plus de pouvoir que la DRH nationale, on comprend que certaines difficultés perdurent... Alors comment en finir de toutes ces difficultés ?

**En s'informant et en faisant respecter ses droits en toutes circonstances, et dans cet objectif, en venant renforcer la CGT FAPT DPD qui agit partout pour une meilleure reconnaissance du travail de toutes et de tous !**

Dans cet objectif, il est urgent que soit améliorée la formation des représentants de proximité (RP). En effet, quantité de choses dépendent de leur capacité à intervenir vite et bien sur les problèmes constatés sur un site, en rappelant les managers locaux à leurs responsabilités.

En conclusion, nous sommes en droit de revendiquer partout de meilleures conditions de travail, car rappelons-le, c'est grâce à nous que DPD est en pointe dans son secteur !



développer la prévention de tous les risques professionnels, y compris les risques psychosociaux, en améliorant le management au quotidien. N'ayant de cesse de dénoncer depuis des années des

## Emplois - Stratégie d'entreprise

# DPD : une société de « planneur\* » ?

Le dernier bilan social DPD est sorti. Il confirme la perte de plus de 100 ouvriers-employés moyens propres, quand le nombre de cadres et AGM augmente...

DPD serait-il en train de perdre le contrôle ? L'accord Horizon (ex-Unistat) ne montre-t-il pas ici son caractère nuisible ?

Alors qu'il prévoyait 20 ouvriers moyens propres en plus sur 3 ans, raison invoquée par les signataires pour signer cet accord, au final c'est donc 100 en moins !

Les derniers chiffres montrent aussi que DPD a passé la barre des 90% de sous-traitance des tournées de livraison. Les chauffeurs moyens propres disparaissent, le travail des agents de tri est externalisé, des expérimentations en agences ont déjà eu lieu. Les services clients délocalisés à Madagascar pour les réponses aux destinataires, commencent à présent à

traiter les réponses aux expéditeurs... Stop à cette spirale infernale !

L'objectif de DPD est clair, malgré les beaux discours laissant accroire que ce sont les départs qui seraient la cause de cette baisse d'effectif. Le *turn-over* étant quasi identique chez les cadres et AGM, il s'agit là d'une rhétorique mensongère...

A ce rythme nous allons devenir, non plus une société de livraisons, mais une société de gestion des livraisons !

Quant à la disparition planifiée des moyens propres, elle ne saurait faire le bonheur des sous-traitants. Car déjà pénalisés de -300 € en cas de non-respect de la QS, la pression s'accroît sur eux comme chez Chronopost, où le service ne leur est carrément plus payé dans certains cas... Un même combat doit donc réunir moyens propres et sous-traitants !

Pour que nous soyons toutes et tous au même niveau de garanties en termes de rémunération et de conditions de travail, la stratégie de DPD doit dans l'immédiat être combattue avec force.

La CGT DPD s'y emploie, tant en CSE que sur le terrain, en interne en unissant les moyens propres et les sous-traitants, mais aussi à l'international, en particulier s'agissant des sous-traitants de DPD Suisse véritablement « *surexploités* » !

**Notre combat d'unité est toujours le même. Contre la division voulue par les patrons, une seule réponse : la solidarité ouvrière !**

**\* Planneur stratégique :** cadre assurant la veille économique et marketing des marchés pour en dégager les tendances et permettre aux dirigeants d'entreprise de définir leur stratégie future. Pas sûr que ça plane pour les salariés !

## Marketing client - Management

# Net Promoter Score (NPS) : attention DANGER !

Ce système de notation client importé des Etats-Unis et visant à mesurer si une entreprise est recommandée ou pas par ses clients, est utilisé par DPD depuis quelques années.

Une note allant de 0 à 10 détermine le niveau de satisfaction client.

DPD pour sa part s'emploie à organiser la collecte de données des usagers (clients) et à les faire s'exprimer sur la qualité de service (QS). Système a priori alléchant, car nous voulons tous savoir si nos clients sont bien traités et satisfaits. Mais ce système est pervers et finalement peu pertinent.

Ce sont d'abord des objectifs économiques qui poussent DPD à utiliser NPS, mais pas seulement. En effet cet outil revient aussi à noter les travailleurs et à les mettre en concurrence entre eux. En ce sens c'est un facteur de risque psycho-sociaux (RPS). C'est aussi un critère d'obtention de l'intéressement et il détermine pour une part, chaque trimestre, la PEQ des salariés du service client.

Il est à craindre que d'autres primes s'en trouvent impactées à l'avenir, ce que la CGT combattra avec force !

Le système n'est par ailleurs pas aussi fiable qu'on pourrait le croire... L'usage qui en est fait est erroné et injuste. Au lieu de s'en servir pour déterminer si l'organisation est bonne ou mauvaise, s'il manque du personnel pour améliorer la QS, on s'en sert surtout pour évaluer les salariés...

La CGT FAPT DPD fera tout pour sortir



de ce « détournement » de l'outil NPS.

Tous responsables dans notre vie de tous les jours, faisons attention ! Ainsi, quand nous faisons un achat ou autre, quand on nous demande de noter, refusons de le faire, ou notons bien le service, car derrière c'est sûrement la prime d'un salarié qui risque de sauter...

Dernier conseil : regardez le documentaire de France 5 « Un monde 5 étoiles », qui explique les méfaits de cet outil avec en prime l'interview de notre délégué syndical central pendant sa tournée.

## Témoignage

### « Voisins Relais » : la lettre d'un client...

Comme un grand nombre d'entre-nous, j'ai commandé un article sur internet pour les fêtes de Noël dernier.

Le site vendeur m'a proposé une livraison à domicile « offerte », en réalité comprise dans le prix de l'article...

La livraison s'est faite comme prévu. Un grand merci aux salariés de DPD ! Evidemment je reçois dans la foulée le questionnaire de satisfaction client.

Et là je suis surpris par une question : « Seriez-vous prêt à utiliser un service de livraison en voisin-relais pour réceptionner vos colis ? »

Je réponds « OUI » pour voir si une nouvelle fenêtre s'ouvre sur le même sujet. Mais non !

Voilà ce que nous prépare les grands distributeurs de colis, toujours plus de déréglementation de la distribution pour toujours un coût de production toujours moindre.

La cible est bien évidemment le travail et le stockage, pourquoi pas gratuit et en plus avec la possibilité de noter ses voisins... Voilà qui présage bien mal des « bonnes relations » entre voisins !

Et qu'en sera-t-il des problèmes en cas de paquets abimés ou perdus ?...

Quelles relations contractuelles entre DPD et les citoyens ?

Assurément, un pas de plus vers l'Uberisation de la société !



## 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) : .....

**MATERIEL FINANCÉ  
PAR LES COTISATIONS  
DES SYNDIQUÉS CGT**

