

Pourquoi la CGT FAPT DPD signe l'accord QVCT :

Même s'il est loin d'être parfait pour la CGT, il y a des avancées concrètes pour les salariés de DPD

La négociation de l'accord QVCT (Qualité de Vie et Conditions au Travail) s'est clôturée ce 13 février 2025. Jusqu'à la dernière minute la CGT a été à l'offensive pour l'améliorer et évincer au maximum les gardes fous limitant nos revendications obtenues. Si cet accord est loin de répondre à toutes les questions et à toutes nos revendications, reste qu'il **est plus concret que celui qui était en vigueur** et une non-signature aurait laissé la possibilité à la direction d'enlever les points durement négociés par notre collectif CGT et de retirer ceux de l'ancien accord comme le télétravail (bien que nous n'ayons pas encore réussi à le développer au service client et administratif).

**Après concertation du collectif CGT DPD,
la signature a été décidée à l'unanimité des membres qui ont répondu.
Pourquoi ? Car le concret est là !**



Les avancées obtenues :

- **Accord à durée déterminée de 3 ans** (renégociable au bout de 3 ans ou si dénonciation de la majorité des OS signataires au bout de 15 mois)
- **Etude sur la pénibilité inscrit dans le marbre**, devant être représentative de l'ensemble des métiers/agence des travailleurs du réseau et restitution au CSE
- **Aménagement du temps de travail des services clients permettant de diminuer la pause méridienne pour commencer plus tard ou plus tôt ou encore permettre la récupération d'une matinée ou après-midi sous réserve de continuité des horaires d'ouverture et de fermeture des agences** (exemple : Laura commence à 10h et finit à 18h en ayant eu 1h de pause méridienne et Annie, sa collègue du même dépôt, commence à 9h jusqu'à 17h en ayant eu 1h de pause méridienne).
- **Prime de départ en retraite progressive égale à 10% de la rémunération de base sur les 12 derniers mois avec les heures d'équivalences (17h33 pour les 39h) et la majoration des heures de nuit (prime des travailleurs de nuit) comprise** (soit votre première ligne du bulletin de paie + vos heures d'équivalences/majoration heure de nuit, le tout multiplier par 1,2).
Restriction importante au dispositif : être éligible à la retraite progressive et avoir 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
L'employeur conserve le droit de refus en cas de deux personnes éligibles dans la même agence ou d'une contrainte organisationnelle objective.
La CGT a obtenu que cette contrainte soit résorbée pour que les salariés puissent la redemander dans les 6 mois après le refus.

- **Non prise en compte de la période de retraite progressive dans le calcul de la prime de départ à la retraite définitive.** (En plus de pouvoir revenir sur son choix. Attention : perte de la prime si la retraite progressive dure moins de 6 mois)
- **Réunion de service OBLIGATOIRE pour l'ensemble des travailleurs du site tous les 4 mois** avec possibilité d'amener de question l'Ordre du jour et avec une restitution écrite d'un compte rendu dans les meilleurs délais à l'ensemble des travailleurs du site permettant ainsi de s'exprimer sur les problèmes organisationnelles/inter personnel de l'agence et obligeant juridiquement l'application de ce qui a été dit dans la réunion.
- **Conservation des séances de l'ostéopathe** et possibilité de demander une séance en dehors de l'agence/HUB
- **Obtention a minima d'un weekend comprenant le samedi dans le mois** pour l'ensemble des salariés qui en font la demande sauf en cas de problème organisationnelle objectif le rendant impossible (réponse écrite obligatoire en cas de refus)
- **Proposition de moment de convivialité OBLIGATOIRE** pour l'ENSEMBLE des salariés une fois par an et non à la tête du client comme cela se fait aujourd'hui. (Possibilité de refus du salarié conservé)
- **Développement des solutions diminuant les TMS** comme les livraisons en premières présentation pour éviter les retours et les re-livraisons des colis grâce au lieu sûr et débord relais plus fréquent, même sur les imports ou encore les VL/PL en automatique.
- **Possibilité de demande de matériel diminuant les TMS avec pour seule condition un budget raisonnable** (une chaise ergonomique oui, une chaise gamer à 3000€ non) comprenant pour exemple des transpalettes électriques/manuel, des plaques de liaison, des diables adaptés au secteur, des souris et claviers ergonomique, des écrans adaptés ect.... Possibilité de converger la réunion de service aux demandes de ce type pour s'assurer de la rapidité de commande.
- **La continuité des formations et sensibilisations sur les TMS** (Troubles Musculo Squelettiques), harcèlement, RPS (Risque Psycho Sociaux) avec l'établissement d'une charte sur la diversité bien que largement insuffisant aux vues des problèmes actuels.
- **Toujours GYMLIB** (en attendant que la direction trouve un prestataire plus représentatif sur le national) pour permettre un abonnement moindre aux salles de sport/activités de bien-être avec un plus obtenu sur sa communication.
- **Le reste des points du premier accord conservés sans changement.**

Cet accord est donc véritablement mieux que le premier mais reste insuffisant à la vue du chantier sur les inaptitudes/AT-MP/maladie/RPS/TMS de notre entreprise mais reste concret pour son évolution et comme nous l'avons rappelé avant notre signature avec la déclaration préalable derrière ce tract, cela ne dédouane pas la direction de son obligation de prévention et de résultat sur la sécurité et les conditions de travail de ses travailleurs. Il en reste que pour être réellement efficace, il nous faut aussi revoir les accords IRP, intergénérationnel, égalité-pro et forfait-jour et que chaque travailleur, manager ou non, doit s'emparer des mesures précitées pour les faire vivre et ne tombe pas dans le piègé des gardes fous que la direction n'a pas voulu supprimer.

Précision importante : en cas de refus à un des dispositifs ci-dessus, joignez-nous rapidement pour qu'on puisse agir en cas d'abus.



Le Collectif CGT FAPT DPD France reste disponible pour plus de précisions ou d'explications !

**Un accord donne un cadre légal,
sa connaissance donne son application concrète,
alors faite le vivre !**

Déclaration Préalable du collectif CGT DPD France à la réunion de clôture de la négociation de l'accord QVCT du 13 février 2025

Bonjour à tous,.

Le collectif CGT FAPT DPD France a décidé de cette déclaration car souvent notre signature est utilisée par la direction comme une adhésion complète à celui-ci.

Sans revenir sur la méthode où la direction veut nous enfermer, bien ressentie lors de ces négociations, c'est-à-dire le fait de verrouiller les discussions sous prétexte qu'on aurait déjà bien avancé sur le sujet. De plus, donner le projet final à 15h30 pour une modification avant 17h00 est un peu déloyal, surtout sachant que des DS sont au travail. Tant que nous ne sommes pas en réunion de clôture, les discussions doivent continuer, et peuvent rajouter des revendications / points, sinon ce n'est plus une négociation à partir du moment où on a fait la dernière bilatérale.

Autre point, les réunions de suivi devraient permettre la modification de points bloquant et non juste être des points d'informations, pas seulement pour cet accord. Nous souhaitons donc pour commencer que les négociations futures et présentes prennent bien en compte ce premier point pour conserver le dialogue social dans de bonne condition.

Pour revenir sur le fond, l'accord QVCT que nous signons aujourd'hui est loin de répondre de manière concrète à de nombreux cas de nos organisations responsables de nos inaptitudes et des trop nombreux AT et maladies professionnelles. Les RPS ne sont que survolés pour les salariés hors managers, les gardes fous sur les revendications bien trop nombreux malgré les modifications accordées lors de nos derniers échanges, pas assez de points concrets sur l'amélioration réelle des conditions

de travail bien qu'il faille aussi travailler sur d'autres accords pour cela (IRP notamment avec plus de proximités et plus de membres de la CSSCT). Le refus également de revenir sur cet accord lorsque le diagnostic sur la pénibilité sera effectif (ce qui nous donnerait une visibilité claire de là où doit aller l'entreprise pour la diminuer) bien qu'heureusement nous sommes intervenus pour en avoir l'information, sur le refus du télétravail sans réelle raison pour les salariés des Services Clients et administratifs, sur les réunions de service à la main du manager et non sur un point d'égalité avec son

équipe, sur le dispositif bien trop contraignant de retraite progressive améliorée (20 ans d'ancienneté pour en bénéficier et pas avant 60 ans) est loin de notre première revendication, etc... Et pour tous les autres points de discordance qui restent et resteront nombreux, entre notre collectif et la

direction, tant que vous continuerez à voir les travailleurs comme des variables d'ajustements et les accords comme des protections d'un conflit juridique.

La CGT rappelle également que l'accord ne met aucunement un terme et ne dédouane d'aucune façon l'entreprise sur la mise en œuvre des points d'amélioration de la SSCT de ses travailleurs mais fixe juste des points plus concrets l'aidant. Vos obligations en termes de sécurité et de prévention existent toujours nous vous le rappelons. En ce sens, la recherche de solutions viables aux problèmes qui ne sont pas posés dans cet accord doit donc toujours continuer sans en attendre les 3 ans de durée de ce présent accord. (... /...)

Vos obligations en termes de sécurité et de prévention existent toujours, la CGT vous le rappelle.

(.../...)

Cet accord n'enlève pas non plus les demandes de notre collectif CGT de revenir sur un accord intergénérationnel, de revenir sur l'accord égalité pro, sur celui du forfait jour et sur celui des IRP qui tous répondent également au C de QVCT.

Alors me diriez-vous, pourquoi le collectif CGT DPD signe cet accord ?

Car ça reste du plus et que nous espérons que l'ensemble des travailleurs, manager ou non, l'utilise.

Il ouvre, bien que largement moindre que notre revendication vers laquelle nous tendons, la porte à une fin de carrière avec des avantages supra-légales, il permet bien utiliser de renouer un dialogue sain et constructif au sein des agences/HUB, il permet une facilité jusque-là accordée à seulement certains salariés de modification d'horaire pour les Services Clients qui permettent du coup de faciliter la vie pro/perso, il donne des pistes d'améliorations et les concrétise (débord plus fréquents, matériel diminuant les TMS, ostéopathe, étude et retour de la pénibilité, etc..) et n'enlève rien aux précédents signés par l'ensemble des OS. De plus, nous préférons un accord améliorable plutôt qu'aucun accord qui laisserai la main à la direction de supprimer certaines de nos revendications obtenues.

Pour conclusion, sachez que **notre signature est loyale mais critique** et que si nous voyons que ce qui nous a été dit n'est pas respecté et que cet accord viendrait à ne pas servir suffisamment concrètement avec des refus abusif « objectif » ou des raisons « organisationnelles » ou encore des abus de refus des questions des salariés, nous n'hésiterons pas à entamer une procédure de dénonciation avec les autres OS signataires s'ils en viennent aux mêmes conclusion.

La CGT FAPT DPD

QVCT : *Qualité de Vie et Condition au Travail*

Réponse au tract de FO :

Cher collègues,
nous comprenons que certains représentants de FO choisissent de ne pas signer l'accord en raison de l'absence de satisfaction de toutes nos revendications, mais nous tenons à rappeler que la diffamation présente dans votre tract nuit à la cause de l'ensemble des salariés de DPD. Pour ne citer qu'un exemple, contrairement à ce qui a été mentionné dans votre tract, l'accord est bien à durée déterminée... Il est essentiel de rappeler que si nous parvenons à faire respecter ne serait-ce que le cadre légal, nous pourrions considérablement réduire les TMS, les inaptitudes et les accidents du travail. De plus, vous détenez 5 des 7 sièges au sein de la CSSCT, qui est censée jouer un rôle clé dans ce domaine, même si nous convenons que cela reste insuffisant au regard des enjeux à relever. Ne serait-il pas plus bénéfique de favoriser l'unité syndicale et de rouvrir des accords tels qu'HORIZON ou le Forfait jours, dont vous êtes les premiers signataires ? Dans le contexte actuel, il serait utile d'accepter nos demandes d'intersyndicales. Continuons à former nos représentants de proximité et évitons de tirer la couverture à nous. Les élections approchent l'année prochaine et il est important de ne pas affirmer que seule FO défende les intérêts des salariés, car la division ne profite à personne au sein de DPD et vous savez très bien que c'est faux encore une fois. On continuera en tout cas de tenter de créer une intersyndicale forte et unie des organisations syndicales. Elle est la clé pour représenter efficacement les intérêts de tous les travailleurs de DPD.

**Retrouvez
toutes nos infos**

