

Ce résultat en Ile de France nous a renforcé dans notre démarche et nous a permis de conquérir de nouvelles avancées sociales pour l'ensemble des personnels! Il conforte notre pôle position au sein de l'entreprise, mais c'est sans compter sur les écueils réguliers avec la CGT et Force Ouvrière! L'hégémonie de ces deux organisations syndicales qu'ils soient au siège ou en IDF, font que les réglementations nouvelles liées aux évolutions des droits du travail (Accords ANI) pour lesquelles ils s'affranchissent régulièrement desservent les salariés. Cette hégémonie leur permet encore aujourd'hui de s'affranchir des règles en matière de gestion dans les CE, prônant ainsi une opacité et une contestation lorsque la CFDT leur demande de respecter les droits de chacun.

Missions du Comité d'Entreprise :

Nombreux sont les salariés dans les entreprises qui méconnaissent le fonctionnement du comité d'entreprise. Au travers de ce journal qui se veut pédagogique, la CFDT souhaite rappeler les missions de cette instance afin que les salariés de Médiapost en vérifient le bon fonctionnement. Nous n'avons pas prétention d'être donneur de leçons, mais la transparence sur le mandat donné aux élus doit rester la règle incontournable, et si vous estimez que cela n'est pas le cas aujourd'hui, le prochain scrutin devra remédier à un retour aux règles.

1. Missions relatives au fonctionnement de l'entreprise.

L'instance du Comité d'Entreprise est composée d'élus issus des urnes et représentants toutes les catégories professionnelles, et doit apporter à l'ensemble des salariés une vision stratégique et politique de l'entreprise, en plus des missions qui lui sont dévolues autour des œuvres sociales.

Le CE assure l'expression collective des salariés. Il permet la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la vie de l'entreprise.

Il formule ou examine, sur demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer :

- Les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés,
 - Leurs conditions de vie dans l'entreprise,
 - Et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives de protection sociales complémentaires.
- Sur un certain nombre de sujets, le CE est obligatoirement consulté par l'employeur avant toute prise de décision.

Information et consultation du CE :

Le CE est informé et consulté sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise notamment sur les sujets suivants :

- Les mesures pouvant affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle,
- Les orientations stratégiques de l'entreprise (et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à des sous-traitants, à l'intérim, aux contrats temporaires et aux stages),
- Les documents comptables et financiers,
- La politique de recherche et introduction de nouvelles technologies,

- Les projets de restructuration et de compression des effectifs,
- L'intéressement, participation et épargne salariale,
- Les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise,
- L'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE)

2. Missions sociales et culturelles.

Le CE assure, organise et développe en faveur des salariés de l'entreprise, des activités sociales et culturelles.

Il peut s'agir notamment des actions suivantes :

- Les activités sportives ou de loisirs (colonie de vacances, séjours...)
- Les activités culturelles (bibliothèque, tarifs préférentiels pour des spectacles ou des musées...)
- Les cadeaux de fin d'année sous forme de chèques cadeaux à chaque salarié de l'entreprise
- La remise de chèques événements : mariage, retraite
- La prise en charge d'une partie du coût de services à la personne (garde d'enfant, assistance et soins à domicile, aide ménagère...)

Et le délégué du personnel (DP) dans tout cela:

Les délégués du Personnel représentent le personnel auprès de l'employeur et lui font part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...)

Les délégués du Personnel sont également les interlocuteurs de l'inspecteur du travail qu'ils peuvent saisir de tout problème d'application du droit du travail et à tout moment. Ils sont le baromètre de l'établissement et sont vos garants pour la bonne application des règles en vigueur dans l'entreprise. **Une réunion mensuelle de l'ensemble des délégués du personnel avec le responsable hiérarchique, est obligatoire, même en cas d'absence de questions.**

Protocoles pré-électorales 2015

Les prochaines élections professionnelles vont être programmées. La direction recevra l'ensemble des OS pour négocier les protocoles. La CFDT a d'ores et déjà anticipé cette étape démocratique au sein de Médiapost. Bientôt vous aurez la parole (dans les urnes), nous l'espérons par vote électronique, car se profile en parallèle les élections du Groupe la Poste et notre direction serait bien inspirée de rapprocher les deux votes.

La CFDT souhaite qu'un accord d'entreprise se mette en place pour organiser ses élections, cela permettra de définir les règles de représentativité à Médiapost (car il y a une forte concurrence), c'est de la responsabilité de l'entreprise de faire respecter toutes les procédures dans le bon déroulement de cette rencontre démocratique!

En attendant, vous pouvez vous rapprocher de votre DSC **Claudine BRINGART** (06 47 70 46 32) ou vos **Délégués Syndicaux d'Etablissement** pour, si vous le désirez, participer localement à toutes ces évolutions. Soyez acteur de votre avenir dans votre entreprise! Soyez révolutionnaires!



SYNDICAT FRANCIEN
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Le journal des **MÉDIAPOSTIERS** d'Ile-de-France

Une Année décisive pour les Médiapostiers !

Depuis plusieurs mois, notre organisation syndicale CFDT et nos militant(e)s sont cloués au pilori par nos camarades contestataires FO, CGT et SUD. Cette vendetta contre la CFDT leur permet ainsi de se justifier et de rejeter tout compromis, même sur un accord d'entreprise de six mois... Une nouvelle fois nous ne sommes pas en accord avec leur démarche syndicale, l'accord sur la mesure du temps de travail avec l'outil DISTRIO en est un exemple flagrant. Combien de temps devrez-vous et devons-nous supporter en Île de France cet attelage très hétéroclite qui ne laisse aucune ouverture à toutes évolutions positives en matière d'organisation du travail et d'amélioration du travail. Cet accord nous paraissait novateur compte tenu des réalités du terrain, des difficultés de se faire payer les heures réellement effectuées, avec des écarts parfois abyssaux entre la feuille de route et la feuille de paye où chaque mois les distributeurs ont constaté qu'il y a un manque à gagner! **Une nouvelle fois après des mois de négociation, le « triumvirat » refuse toutes avancées sociales.**

La CFDT première organisation syndicale se doit d'accompagner et d'épauler l'ensemble des salariés de Médiapost en portant un dialogue social constructif et exigeant, à tous les niveaux, national, régional et évidemment au plan local. Plus que jamais la CFDT se doit d'être une organisation responsable, soucieuse des réalités qui impactent les salariés au quotidien! C'est dans cet état d'esprit que la CFDT a négocié l'accord « DISTRIO » et veut négocier de nouveaux accords, permettant à chacun de bien se sentir dans son entreprise. Les futures négociations, notamment les NAO 2015 devront faire partie d'un vrai pacte social avec Médiapost, le tout dans un esprit loyal, avec des contreparties pour les salariés. En clair un dialogue social de Qualité avec des accords Gagnants-Gagnants !!!

Le camouflet subit par la direction par la dénonciation de l'accord ne doit pas être supporté par les salariés. Chacun dans sa responsabilité! La CFDT prendra la sienne dans l'attente des nouvelles élections qui devront changer profondément la donne.

Les attentes des salariés, le collectif CFDT les prend en considération, en rencontrant régulièrement les distributeurs. Vous parlez de votre métier, vous proposez des avancées, des évolutions, vous voulez construire collectivement votre avenir, mais vous n'avez pas un droit de regard et de contrôle. La CFDT vous dit le contraire, le débat et le vote démocratique feront que vous devrez être entendu et écouté et les prochaines élections professionnelles vous donnent le pouvoir de changer votre avenir!

SOMMAIRE

Edito

2 DISTRIO : Mesures unilatérales de l'entreprise

3 Elections DP/CE

4 Elections DP/CE (suite)



Le **Journal des Médiapostiers** reste à la disposition de tous les adhérents et militants qui souhaitent écrire un article, pousser un coup de gueule, informer d'une situation etc.

Le **Journal des Médiapostiers** est votre journal.

Marc VEYRAT est le centralisateur :

veyrat.marc2@wanadoo.fr



DISTRIO : MESURES UNILATERALES DE L'ENTREPRISE !

Mesures UNILATERALES de l'entreprise !

Lors de la réunion du CCE du 16 février 2015, la direction de Médiapost a porté la consultation sur la mesure unilatérale relative au calcul et à l'enregistrement du temps de travail des distributeurs.

Lors de cette réunion, SUD, CGT et FO ont confirmé leur positionnement sur l'utilisation du DISTRIO, alors qu'ils ont sous-estimé la portée de l'accord en s'y opposant! Ces mêmes OS veulent aujourd'hui à Médiapost étendre l'utilisation de DISTRIO à l'assemblage, mais sans pré-quantification et calcul du temps de travail ? Pire en négociations nationales (à la Branche Distribution Directe) ils revendiquent Distrio et pour calculer le temps de travail du distributeur, ils réclament l'auto déclaratif ??? Va y comprendre qui peut !

Mais voilà, si cette mesure devait s'appliquer, c'est toute

l'organisation du travail dans les plates formes qui devrait être modifiée et renégociée! Si DISTRIO est utilisé tel qu'ils le souhaitent il en serait fini de l'assemblage à son domicile et cela modifierait profondément l'organisation de travail des distributeurs !

La CFDT a voté contre (deux voix) sur la mesure unilatérale relative au calcul et à l'enregistrement du temps de travail des distributeurs. Non pas que la CFDT est contre cet accord, mais dans cette nouvelle version patronale, la direction a retiré les dérogations pour les seniors ainsi que les avantages liés aux travailleurs handicapés, mais également les réunions de commissions de suivi bi-bimensuelles ainsi que les recours en cas de désaccord.

TABLEAU COMPARATIF : (cochez la case de votre choix)

Accord signé par la CFDT	Cochez	Mesures unilatérales	Cochez
1- Dérogation seniors	<input type="checkbox"/>	1- Aucune mesure particulière	<input type="checkbox"/>
2- Commissions de suivi	<input type="checkbox"/>	2- Aucune commission de suivi	<input type="checkbox"/>
3- Temps du Distrio pour TOUS les TH	<input type="checkbox"/>	3- Accord travailleurs handicapés	<input type="checkbox"/>
4- Recours possible	<input type="checkbox"/>	4- Aucun recours	<input type="checkbox"/>



Alors, selon vous, quel accord est le plus favorable pour les distributeurs ?

Les 4 mesures qui disparaissent :

1) Dérogation seniors :

Un droit d'option avait été négocié pour les salariés âgés d'au moins 60 ans. En effet, tout salarié qui ne pouvait pas ou qui ne voulait pas pour des raisons personnelles, respecter la cadence de distribution, pouvait opter pour que le temps de référence théorique des UG qu'il distribue soit le temps utilisé pour la comptabilisation de son temps de travail. Il suffisait pour cela, qu'il signe une déclaration qui lui permettait à tout moment de revenir sur sa décision.

Mesure défendue par la CFDT, car on estime que le travail après 60 ans est difficile, pénible, effectué très souvent par des « retraités » ne doit pas alors suivre tout à fait les mêmes règles qu'un autre salarié. Chacun d'entre nous sait, que ce travail est souvent complémentaire, et doit avoir une approche particulière : cela se nomme la solidarité !

2) Commission de suivi :

Une commission de suivi devait être mise en place tous les quinze jours, du 05 janvier au 05 juillet 2015. Ces réunions auraient permis aux OS signataires de remonter à la direction toutes les anomalies constatées sur le terrain grâce aux remontées des distributeurs. Ces mesures nous auraient également permis d'améliorer cet accord pour une éven-

tuelle signature définitive au 05 juillet 2015. Ce n'est plus le cas, seule la direction applique unilatéralement le nouveau calcul du temps de travail !

3) Temps réel du DISTRIO pour les TH (Travailleurs handicapés)

L'accord du Travailleur Handicapé n'était plus appliqué, dégradation de cadence supprimée, seul l'enregistrement du temps par DISTRIO était utilisé pour déterminer la rémunération. Avec cette mesure mise en place, même les travailleurs handicapés qui n'avaient pas de dégradation de cadence accordée par la médecine du travail pouvaient bénéficier de cette mesure. L'accord aurait du permettre de renégocier l'accord handicapé, car cet accord qui est appliqué aujourd'hui crée de la discrimination auprès des salariés reconnus inaptes. La CFDT souhaite le renégocier !

4) Recours :

A l'issue de la période à blanc, si le distributeur n'était pas d'accord avec les temps de référence théoriques, il pouvait formuler un recours auprès de son responsable hiérarchique. Il mandatait un représentant du personnel et saisissait son responsable hiérarchique par lettre recommandée ou remise en main propre afin de l'informer de son désaccord. Dans un

déjà d'un mois, le responsable hiérarchique organisait une réunion avec le distributeur et le représentant du personnel, au cours de laquelle, ils vérifiaient alors les données utilisées dans le nouveau modèle de temps et les comparaient avec les réclamations du distributeur. Le RPF était ainsi dans l'obligation de répondre dans un délai maximal d'un mois. En cas d'une réponse négative du RPF, le salarié pouvait contester cette décision. Dans ce cas, le RPF aidé d'un expert de l'entreprise extérieur au site, réunit avec le salarié et le Conseiller Technique de Branche, ou d'un délégué syndical, pouvaient se rendre sur le terrain et vérifier ainsi les mesures des données.

La CFDT s'inquiète fortement de la mise en place de ces

mesures unilatérales. Tous les salariés âgés d'au moins 60 ans n'auront plus le choix, et devront distribuer en respectant les cadences comme tous les autres salariés ! Les travailleurs handicapés ne devront pas dépasser leur temps de distribution, même si la cadence de dégradation accordée par la médecine du travail est insuffisante ! Aucune réunion bimensuelle, donc aucun échange entre la direction et les OS signataires sur des incohérences d'enregistrements des données, des enregistrements du temps de travail etc.....

Aucun recours ne permettra aux distributeurs de prouver sur le terrain que les données sont erronées !

Pour calculer votre parcours et temps de distribution : avez-vous pensé à l'application sur smartphone STRAVA. Cette appli vous permettra de vérifier les parcours de DISTRIO ...

ELECTIONS DP/CE

Élections Professionnelles à Médiapost : Un peu d'histoire !

HISTORIQUE 2013 DP/CE

par régions :

Les élections DP/CE ont lieu normalement tous les quatre ans, sauf, en 2012, Médiapost a mis en place une réorganisation avec de nouveaux périmètres et a donc décidé d'organiser de nouvelles élections seulement sur huit régions : APCL, ALC, BBN, CE, CPL, MIDIPY, NPHN et RA.

Au vu de cette nouvelle réorganisation, les élections DP/CE des régions : APCL, ALC, BBN, CE, CPL, MIDIPY, NPHN et

RA ont eu lieu en décembre 2013. Les élections DP/CE des régions : IDF, Siège et Méditerranée ont été reportées et auront lieu le dernier trimestre 2015. Le premier résultat de 2013 démontre l'investissement des équipes CFDT auprès des Médiapostiers, pour exemple le résultat historique de la CFDT en région MIDIPY avec 39.21 % et de superbes résultats en régions Alsace, Bretagne, Nord... Ces élections vont permettre de calculer la nouvelle représentativité de chaque organisation syndicale.

RESULTATS 2013 CFDT PAR REGION

CFDT 2013	
APCL	29.23%
BBN	21.03%
NPHN	28.37%
RA	23.11%
CE	14.15%
APCL	21.31%
CPL	20.92%
MIDIPY	39.21%
Méditerranée	Élections 2015
SIEGE	Élections 2015
IDF	Élections 2015

REPRESENTATIVITE NATIONALE :

Représentativité	Elections 2011	Elections 2013
CFDT	24.75%	24.59%
CGT	22.61%	22.27%
FO	16.41%	20.69%
CFTC	13.39%	13.25%
SUD	11.63%	11.35%
CGC	3.22%	3.56%
Sud Médiapost	1.54%	2.17%
UNSA	6.45%	2.12%
Taux de participation	71.00%	71.26%

Malgré les modifications des périmètres des régions, la CFDT reste 1ère organisation syndicale avec **24.59 %** des voix creusant ainsi l'écart avec la CGT à 22.27%.

HISTORIQUE DES ÉLECTIONS DP/CE 2011 RÉGION Ile De France et SIÈGE :

	CFDT	CGT	SUD	FO	CFTC	CGC	UNSA
CFDT National	23.92%	21.68%	12.14%	17.28%	12.87%	3.47%	7.12%
CE DR	24.95%	19.58%	13.63%	26.87%	6.62%	3.07%	6.62%
CE Siège	31.19%	34.72%	2.57%	5.79%	13.10%	11.58%	0
Total CE IDF	26.23%	22.92%	11.02%	21.97%	7.20%	5%	5.06%