

riées affectées à l'activité de la mécanisation et des distributrices.

**5. La rémunération effective :**

- Prendre en compte les périodes de suspension du contrat de travail.
- Réduire les écarts constatés sur certaines fonctions.

**6. Le domaine de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :**

- Favoriser l'équilibre entre les temps de vie professionnelle et personnelle.
- Prendre en compte la situation des parents ayant un enfant handicapé.

Une commission de suivi composée de 2 membres par organisation syndicale signataire sera chargée d'évaluer la mise en œuvre des dispositions du présent accord à partir d'un bilan dédié.

## INFORMATIONS SUR LE CPF (COMPTE PERSONNEL DE FORMATION)



Entré en vigueur en janvier 2015, le **Compte Personnel de Formation (CPF)** marque un tournant dans la formation professionnelle. Mise en place pour remplacer le **Droit Individuel à la Formation (DIF)**, le CPF a, avant tout, pour

objectif de moderniser le système de formation français. Le principal changement ? Contrairement au DIF, le CPF suit son titulaire tout au long de sa vie professionnelle, jusqu'à la retraite. Les heures de formation cumulées peuvent être utilisées par les salariés comme par les demandeurs d'emploi. **Vous ne perdez donc plus vos droits lorsque vous perdez votre emploi ou changez d'entreprise.**  
**Comment créer mon Compte Personnel de Formation :**  
Afin de créer votre compte personnel de formation, vous devez aller sur internet et taper :  
« [www.moncompteformation.gouv](http://www.moncompteformation.gouv) » Vous arrivez sur l'accueil où est indiqué :

- 1) Informations personnelles (vous créez votre compte)**
- 2) Mon Compte d'heures**
  - Solde de votre compte DIF (vous trouverez cette information sur le document «Bilan Social individuel» que Médiapost vous a remis avec votre fiche de paie en Janvier 2015)
- 3) Rechercher une Formation**
  - Rechercher avec critères
    - Statut (salarié)
    - Lieu de naissance
    - Branche professionnelle : Code APE 7312Z ou branche distribution directe

Un avenant sur l'accord de branche pour l'accès des salariés à l'orientation et la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement de leurs qualifications a été signé par la CFDT le 05 septembre 2015. Cet accord a pour objet de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue de la branche et de créer les conditions d'une plus forte mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle. N'hésitez pas à contacter vos délégués syndicaux pour de plus amples renseignements.

## DÉMÉNAGEMENT DU HUB

La plate-forme de **mécanisation et de dispersion** appelée le HUB à Croissy Beaubourg a déménagé les 14 et 15 décembre pour **Roissy en Brie**. Ce nouveau site d'une superficie de 9050 m<sup>2</sup> se trouve à 5 kilomètres de Croissy Beaubourg. Tous les collaborateurs ont pu visiter ce site (sur 2 étages) ainsi que les membres du CHSCT, tous apparemment ont apprécié ce nouveau bâtiment, mais qui semble bien petit pour de telles activités. Actuellement, 11 machines d'assemblage sont présentes sur le site, mais nous atten-

ons certainement d'autres machines au vu de l'expansion de la mécanisation des poignées pour les distributeurs de Médiapost. Au début du printemps 2015, Médiapost a fait appel à candidature auprès des distributeurs pour le métier de manutentionnaire sur les machines (PIMA) pour une durée hebdomadaire de 35 heures. Quelques distributeurs ont été mutés (à leur demande) à la mécanisation, **mais à ce jour il manque encore de la main d'œuvre.**



# Le journal des MÉDIAPOSTIERS Siège

## UNE CFDT TOUJOURS MOBILISÉE

L'année 2015 reste une année sous le signe **d'une crise qui perdure** ; la CFDT s'est investie sur le plan professionnel afin de négocier des accords permettant à nos militants d'être au plus près des réalités des salariés. La CFDT se doit d'accompagner et d'épauler l'ensemble des salariés, en portant un **dialogue social constructif et exigeant**, en négociant des accords permettant à tout un chacun de bien se sentir dans son entreprise. Mais hélas, après plusieurs années, **Médiapost reste sur des propositions minimalistes dans les accords** tels que : NAO, Egalité professionnelle H/F, GPEC etc... qui auraient pu être, s'ils avaient été plus audacieux, porteurs d'avancées sociales. La CFDT n'a eu de cesse de réclamer des accords gagnants-gagnants, espérons que **Médiapost en prenne enfin conscience**, autrement, elle ne récoltera que ce qu'elle a semé. L'année 2016 sera donc une année charnière mais décisive pour MEDIAPOST. L'expansion de la mécanisation des poignées ne rassure pas les salariés et la CFDT se doit d'être force de proposition pour inverser cette situation insoutenable. L'année 2015 aura aussi été une année électorale, où **la CFDT a confirmé sa première place avec 23.72 % des voix chez Médiapost** et vient à nouveau au mois de novembre de progresser au Conseil d'Administration de la Poste, en prenant un deuxième siège, à quelques points de la CGT mais largement en tête devant FO et SUD.

Fidèle à son identité et en faisant le choix de la solidarité, la CFDT défend des orientations de transformation sociale pour tous les salariés, avec la réduction des inégalités en ligne de mire. A Médiapost, **les changements se profilent et il faut tenir bon.** Les militantes et les militants CFDT de l'entreprise sont votre force, et en attendant de se rencontrer dans votre établissement, ils vous souhaitent une bonne année.

### SOMMAIRE

#### Edito

**2 Résultats de l'élection au CA La Poste**

**2 Elections DP et CE IDF**

**3 Compte rendu de commission de suivi accord «Télétravail» du 14 janvier 2016**

**3 La CFDT signe l'accord sur l'égalité professionnelle**

**4 Information sur le CPF**

**4 Déménagement du Hub**



Le **Journal des Médiapostiers** Siège, 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** Siège.  
CFDT SF3C  
[contact@cfdt3c.org](mailto:contact@cfdt3c.org)



## RÉSULTATS DE L'ÉLECTION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION LA POSTE

Les postiers et les salariés des filiales de la Poste ont voté du 16 au 20 novembre 2015 pour l'élection de leurs représentants au Conseil d'Administration du Groupe la Poste. Malgré un taux de participation assez faible sur l'ensemble des régions de Mediapost, la CFDT obtient 2 sièges au Conseil d'Administration de la Poste. Avec 1 siège de plus par rapport à 2010, la CFDT conforte sa 2ème place à la



Poste ainsi que sa 1ère place chez MEDIAPOST.

CGT 2 sièges (-1)  
**CFDT 2 sièges (+1)**  
 SUD 2 sièges (inchangé)  
 FO 1 siège (inchangé)

### PARTICIPATION

DO NORD	32.1%
DR ALSACE LORRAINE CHAMPAGNE	28.4%
DR BRETAGNE BASSE NORMANDIE	40.6%
DO NORD PICARDIE HAUTE NORMANDIE	30.0%

DO SUD OUEST	46.0%
DR AQUITAINE POITOU CHARENTE LIMOUSIN	52.2%
DR CENTRE PAYS DE LOIRE	38.4%
DR MIDI PYRENEES	52.5%

DO SUD EST	28.4%
DR CENTRE EST	33.2%
DR MEDITERRANEE	28.2%
DR RHONE ALPES	25.2%

DR ILE DE FRANCE	24.2%
SIEGE (PARIS, LYON, REIMS)	74.0%

La CFDT remercie tous les salariés (ées) qui ont voté et plus particulièrement celles et ceux qui lui ont accordé leur confiance. Les cartes sont maintenant distribuées pour 5 années, la responsabilité de la CFDT est grande et elle est prête à l'assumer pleinement.

## ÉLECTIONS DP ET CE IDF

Les militants et militantes CFDT de l'Île de France remercient tous les salariés de votre confiance. **La CFDT, au regard des résultats des onze régions, reste première organisation syndicale avec 23.72 %** (devant la CGT à 23.40 %, FO 18.72 %, CFTC 14.47 % et SUD 11.57 %). Voilà le nouveau paysage syndical dans l'entreprise Mediapost.

La concurrence syndicale est importante et rude et la campagne électorale ne s'effectue pas toujours en fonction des engagements et des orientations de son organisation. Bien au contraire ! Toute la campagne a été dirigée contre la CFDT et tout particulièrement **contre notre positionnement sur le nouvel outil DISTRIO.**

Partout sur le territoire national ce nouvel outil a été et est une opportunité pour chaque salarié de faire valoir son dû avec des temps de références corrigés ! Régulièrement, les temps de références ont été augmentés et même doublés dans certaines régions. L'impact a été immédiat et le résultat électoral aussi car la CFDT et la CFTC signataires de l'accord

DISTRIO ont largement progressé (Méditerranée en est un exemple)

**La CFDT avait conscience que la partie n'était pas gagnée mais l'engagement que nous avons pris, nous l'avons défendu en organisant des portes ouvertes et des réunions syndicales pour valoriser l'outil DISTRIO.** Nous avons subi quelques écueils sur le terrain, mais dans l'ensemble, **les salariés adhèrent au projet** et les RPF nous remerciaient de notre démarche.

La CFDT n'a pas pour habitude de baisser les bras. Bien au contraire ! D'autres campagnes viendront réveiller vos matinales brumeuses en attendant les prochaines élections de 2017 dans les autres régions.



## COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DE COMMISSION DE SUIVI ACCORD «TÉLÉTRAVAIL» DU 14 JANVIER 2016

### Historique :

**2013 :** Cet accord sur le télétravail signé par la CFDT, en mai 2013, permet une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

**2014 :** 100 % des télétravailleurs, 100 % des managers et 98 % des collègues satisfaits.

Quelques axes d'amélioration techniques identifiés.

Tous les objectifs initiaux sont atteints. En mai, généralisation du télétravail à l'ensemble des populations ciblées par l'accord. En décembre 73 salariés télétravaillent.

### Bilan 2015 :

A fin 2015, 82 salariés bénéficient du télétravail, (dont 5 travailleurs handicapés), dont 61 télétravailleurs au siège et 21 télétravailleurs en Réseau.

19 candidatures et 10 arrêts du TTV au Siège et 4 candidatures et 3 arrêts du TTV en Réseau.

Les télétravailleurs sont 71 % de femmes et 29 % d'hommes, notamment du fait d'une population éligible composée de 91 % de femmes dans le réseau.

■ **Au siège, la répartition est de 61 % de femmes et 39 % d'hommes.**

■ **Dans le réseau, tous les télétravailleurs sont des femmes.**

Après trois ans, le retour des salariés et des managers sont positifs à 98 %, toutefois, il a été remonté à nouveau par les



salariés certains inconvénients, comme le transport des ordinateurs portables et le problème de téléphone. La délégation CFDT, représentée par Murielle PIAT et Tiphany HOMMET, ont précisé et insisté sur le fait que le transport des ordinateurs portables est pénible et fatiguant par leur poids, et que les sacoches, les sacs à dos ou valisettes ne sont pas appropriés aux déplacements en métro et en RER.

La CFDT souhaite que les télétravailleurs conservent leur PC fixe au bureau, et possèdent un PC portable à la maison, afin d'éviter les transports incessants et fatigants !

La CFDT a également précisé que le « téléphone » intégré dans le PC, n'était pas fiable, les télétravailleurs ont des coupures lors des appels entrants et sortants. Parfois même, le téléphone ne se connecte pas durant 1 à 2 heures.

La direction a pris bonne note de nos revendications, et reviendra vers nous....Affaire à suivre.....

Malgré ces petits problèmes, le télétravail est plébiscité par l'ensemble des télétravailleurs.....c'est une réussite et un vrai + pour les salariés.



## LA CFDT SIGNE L'ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le 25 novembre 2015, la CFDT a signé le nouvel accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La CFDT estime que chaque avancée obtenue par ce type d'accord constitue un pas de plus sur le chemin de l'égalité professionnelle chez Mediapost. Pour autant, la CFDT sait très bien que le combat contre les inégalités n'est jamais vraiment terminé et que la vigilance reste de mise ! Très engagée sur le sujet, la CFDT s'est voulue force de propositions tout au long des négociations et a largement fait progresser le texte initial, notamment avec un volet important pour la famille, la grossesse des salariées et la formation. Six domaines d'actions ont été retenus :

### 1. L'embauche :

► Améliorer le rapport des effectifs entre femmes et hommes.

► Féminiser l'encadrement.

### 2. La formation :

► L'Accès équitable à la formation : aménager, dans la mesure du possible, les horaires des formations : pas avant 09h00 et pas après 17h30.

► Poursuivre l'effort de formation entrepris envers les managers.

► Promouvoir les métiers sexués : Afin de promouvoir les métiers dans lesquels un sexe est sous-représenté, la direction s'engage à organiser des Journées Portes Ouvertes.

### 3. La promotion professionnelle :

► Augmenter la promotion des femmes agents de maîtrise.

### 4. Les conditions de travail :

► Tenir compte de l'état de grossesse des salariées (quelle que soit leur activité) : Mesures particulières pour les sala-