

Le système DPD

Comment un groupe
logistique bafoue toutes
les règles impunément



Index

Préambule	5
Première partie : DPD en Suisse ou le hold-up derrière les livraisons de paquets	7
1.1. L'impudence érigée en système	7
1.2. La résistance s'organise	12
1.3. Une série de dysfonctionnements scandaleux	13
Deuxième partie : Revendications des chauffeurs et chauffeuses	26
2.1. Les revendications envers DPD	26

Troisième partie :	
Les effets sociaux du système DPD	29
3.1. DPD agit-il de façon déloyale ?	30
3.2. Les dysfonctionnements sont connus, mais tout le monde détourne le regard	33
3.3. Mieux réglementer le secteur des transports	35
Conclusion	36

Préambule

On les voit partout maintenant, dans tous les quartiers, aux quatre coins du pays : les camionnettes DPD, conduites par des chauffeurs en combinaison DPD, le scanner toujours à portée de main. Ils se garent à la hâte, sortent les colis au pas de course et se précipitent jusqu'à la porte du client ou de la cliente, qui signe le bon de livraison. Pas le temps d'échanger quelques mots.

Ils font partie des héroïnes et des héros de la pandémie. Peu d'employé-e-s s'exposent à des risques de contagion aussi élevés pour apporter une contribution aussi importante à des personnes isolées. On s'attendrait donc à ce qu'ils et elles soient récompensés par de l'estime et de bonnes conditions de travail. Mais il n'en est rien. Bien que DPD appartienne à l'Etat français, ce groupe logistique a monté en Suisse un système sans équivalent de sous-traitants qui exploitent principalement de la main-d'œuvre migrante. Les lois semblent ne pas s'appliquer. C'est un des scandales de, l'année 2020, « l'année Covid » ! Car l'immense surcroît de travail engendré par l'explosion du commerce des colis, ils l'ont effectué gratuitement !

Ces derniers mois, des centaines de chauffeuses et de chauffeurs, d'employé-e-s de bureau et de dépôt se sont confiés à leurs secrétaires Unia. Des rencontres souvent bouleversantes. Leurs histoires bien documentées pourraient remplir un livre. Elles illustrent l'exploitation de personnes précaires dans la Suisse du XXIe siècle. Ce rapport livre un premier aperçu des nombreux abus. Partant de ce constat, nous adressons une demande urgente à DPD et à ses 80 (!) sous-traitants de s'asseoir autour d'une table avec les chauffeuses et chauffeurs, et leur syndicat. Il est temps de se confronter au passé et de conclure pour l'avenir des accords qui permettent de travailler dignement.

Le système DPD soulève aussi d'autres questions juridiques et politiques. Il existe une défaillance généralisée des autorités de contrôle dans les cantons et sur le marché postal. La lutte contre la sous-enchère salariale dans la branche n'a pas fonctionné non plus. Des mesures doivent être prises en urgence. Et c'est là qu'apparaît le cœur du système DPD : le rêve d'une machine à bénéfices sans « le risque » d'avoir son propre personnel. DPD pousse l'irresponsabilité à son paroxysme : il centralise le pilotage, au centimètre près, de son activité principale (aller chercher, trier et livrer des paquets) réalisée par des centaines de chauffeuses et de chauffeurs portant ses couleurs, mais dont aucun n'est employé par DPD. Les grand-e-s perdant-e-s sont bien entendu les salarié-e-s. Mais c'est toute la branche qui est mise sous pression. Il faut veiller à ce que ce modèle de sous-enchère ne puisse pas faire école. Il convient d'arrêter la « DPD-isation » du monde du travail.

Notre solidarité va aux innombrables chauffeuses et chauffeurs qui se sont regroupés pour mettre en lumière leurs conditions de travail choquantes, et pour tenter d'améliorer leur situation. Nous serons à leurs côtés dans ce combat. Les chauffeurs et chauffeuses veulent que leurs heures de travail soient payées et ils veulent pouvoir vivre dignement de leur travail avec leurs familles. Pas plus, mais pas moins non plus. C'est ce que demandent les collègues concerné-e-s, conjointement avec leur syndicat : Unia.

Vania Alleva,
présidente d'Unia

Roman Künzler,
responsable Logistique et Transports chez Unia

Première partie :

DPD en Suisse ou le hold-up derrière les livraisons de paquets

1.1. L'impudence érigée en système

« Tous les matins, j'arrive au dépôt de DPD à 5h30. Je commence par charger des paquets pendant 2-3 heures, puis je les livre. Je dois m'arrêter plus de 150 fois par jour. Ensuite, je dois aller chercher des paquets dans les entreprises. Je suis souvent encore au travail à 18 heures, complètement crevé parce que je n'ai pas pu faire de pause de toute la journée. Mon patron (un sous-traitant) me paie seulement les premières 8 heures et demie. Toutes les autres heures, je dois les faire gratuitement. Je travaille gratis tout l'après-midi. Via son scanner, DPD dirige ma vie. C'est une course permanente, j'en rêve même la nuit. Personne ne supporte ça longtemps. L'ambiance est épouvantable. Quand le syndicat veut nous informer, on nous fait savoir que nous ne sommes pas autorisés à parler à Unia. Nous sommes tous migrant-e-s. Nous n'aurions jamais cru qu'en Suisse, on pouvait se faire exploiter comme ça. »

Ce témoignage illustre bien la manière dont les chauffeuses et chauffeurs vivent leur travail au quotidien. Le « système DPD » est conçu de telle manière que la multinationale de livraison de colis répercute une large part de son risque commercial sur ses sous-traitants et qu'au final, les

chauffeuses et chauffeurs effectuent du travail non rémunéré au péril de leur santé. Pressés par les consignes de l'algorithme DPD, ces femmes et ces hommes livrent des paquets toutes les minutes. Pas de temps pour les pauses. Les salaires sont bas. Dans l'univers DPD, chaque étape est enregistrée, mais pas le temps de travail des chauffeurs. Les erreurs entraînent souvent des déductions de salaire. Ils doivent livrer des paquets de plus de 50 kg sans moyens auxiliaires alors que la loi n'en autorise que la moitié. Et pendant les mois qui précèdent Noël ou pendant la pandémie de Covid-19, les conditions sont encore plus inhumaines : les journées de 12 à 14 heures sans pause se multiplient alors que seules 8 à 9 heures sont rémunérées. Ce hold-up sur les salaires se fait sur le dos des chauffeurs et chauffeuses et sur celui des assurances sociales.

Après plus de 200 entretiens avec des chauffeuses et chauffeurs d'une quarantaine de sous-traitants et d'employé-e-s de dépôt, mais aussi de bureau, la situation est claire pour Unia : Le mépris de la législation sur le travail est érigé en système. A quoi ressemble ce « système DPD » ? Depuis son siège central de Buchs, DPD (Suisse) SA contrôle la distribution des paquets en Suisse, sans pour autant posséder un seul camion ni employer un seul chauffeur. DPD gère directement onze

centres de logistique dans toute la Suisse. A part les cadres, la plupart des logisticiennes et logisticiens sont employés par des agences de travail temporaire. Pour la distribution des paquets, DPD a des relations contractuelles avec quelque 80 sous-traitants, qui emploient environ 800 chauffeurs et chauffeurs de camion ou de camionnette.

« Les salaires des chauffeurs et chauffeuses sont scandaleusement bas. De plus, selon nos calculs, elles et ils sont privés chaque année de 6 à 12 millions de francs du salaire qui leur est dû. Ce sont de nouvelles dimensions de la sous-enchère salariale dans le monde de la logistique. De ce fait, les assurances sociales perdent, elles aussi, des millions de cotisations par an. Les chauffeurs et chauffeuses ont droit à cet argent. »

**Roman Künzler,
syndicaliste d'Unia**

En général, ces sous-traitants occupent moins de 15 personnes, le personnel de chauffeurs migrants étant très fluctuant, et ils n'établissent pas de fiche de salaire. Quand on rend visite à leur siège commercial, on comprend que la plupart ne consistent qu'en une boîte aux lettres de logement privé. La présentation, le véhicule et la tenue de travail sont imposés par contrat par DPD aux sous-traitants et aux chauffeurs et chauffeuses. La plupart des sous-traitants doivent acheter les combinaisons de travail auprès de DPD. De plus, l'algorithme de DPD impose, à la minute près, les tournées à effectuer. DPD détermine aussi le montant gagné par les sous-traitants par arrêt et colis. Les chauffeuses et chauffeurs, ainsi que la plupart des sous-traitants, travaillent exclusivement pour DPD. Une proportion importante des sous-traitants a même sûrement vu le jour dans le seul but de livrer pour DPD. Les gestionnaires des centres de distribution de DPD (dépôts) sont habilités à donner des ordres aux chauffeurs et chauffeuses. Ils les contactent régulièrement dans la journée via le scanner. Il semble que les sous-traitants ne soient là que pour virer les salaires.

Bien entendu, l'acquisition de clientèle et le service clients sont le fait de DPD lui-même. Si l'on cherche un emploi de chauffeur chez DPD, on ne trouvera pas d'offres. Il faut se porter candidat sur le site

de DPD (Suisse) SA. Le nom des sous-traitants qui desservent les itinéraires dans les régions ne sont même pas nommés par leur nom. Le pouvoir de négociation des sous-traitants est faible, voire inexistant. Même lorsque les frais de carburants augmentent, les prix payés par arrêt ne sont pas ajustés. Les sous-traitants mentionnent, pour les dernières années écoulées, plusieurs vagues au cours desquelles DPD a réduit les honoraires par paquet. Il est impossible d'effectuer les tournées sur une journée de travail normal, dans le cadre des horaires de travail prévus par contrat. Le matin, les colis sont triés et chargés (2-3 heures), puis un camion plein part les acheminer (env. 150 arrêts, 6-10 heures), enfin il faut souvent aller chercher les paquets avant 17h chez les entreprises clientes, et les amener au dépôt. Dans le « système DPD », pratiquement personne ne prend de pause. Dans ces conditions, il n'est plus vraiment possible pour les sous-traitants d'embaucher des salarié-e-s à des conditions « normales ». Certains se sont d'ailleurs défaits du contrat qui les liait à DPD. Ils ont abandonné. D'autres les ont remplacés.

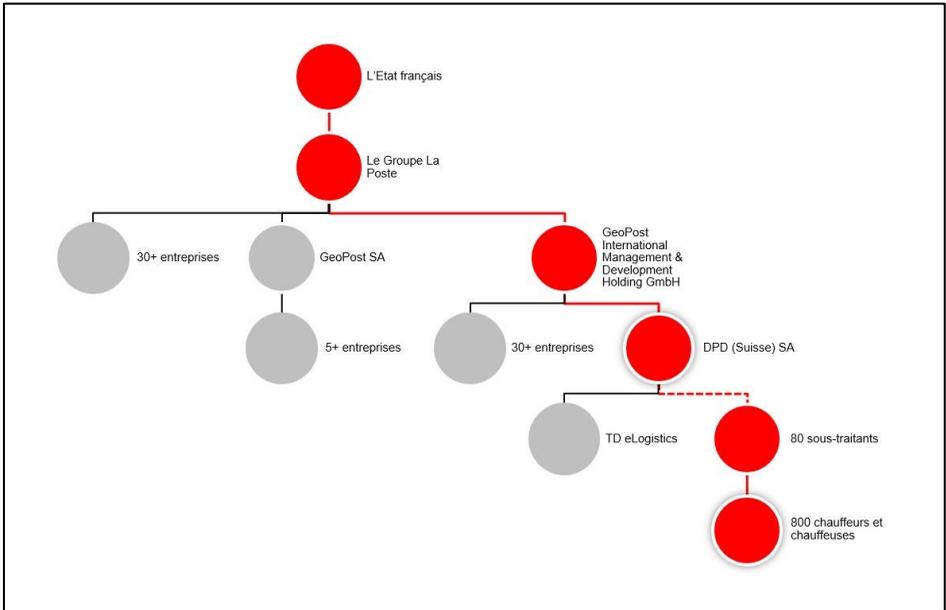
Cette structure de sous-traitants permet à DPD de faire travailler quelque 800 chauffeurs et chauffeuses dans des conditions scandaleuses, tout en se soustrayant à ses responsabilités puisqu'il n'emploie

aucun d'entre eux. DPD vit le rêve d'une entreprise extrêmement profitable, et cela pratiquement sans personnel propre. Selon des estimations, DPD épargne grâce à ce système un tiers des frais salariaux par rapport à son principal concurrent, La Poste Suisse. Les sous-traitants sont là pour permettre à DPD de redistribuer les cartes sur le marché postal, sans assumer la responsabilité envers ceux qui amènent les colis des commerces en ligne au domicile des clients. Une méthode prise pour contourner la loi suisse sur le travail, la législation postale et les dispositions contre la concurrence déloyale.

DPD semble pas seulement dominer et exploiter le système triangulaire composé du client, du sous-traitant mandataire et du chauffeur : il exerce aussi de facto un contrôle direct sur les chauffeuses et chauffeurs. En effet, DPD surveille à tout instant leurs moindres faits et gestes, et leurs actes font l'objet de sanctions. Migrant-e-s pour la plupart, les chauffeuses et chauffeurs sont exploités par les sous-traitants parce que, pour des raisons diverses (connaissances linguistiques, statut de séjour notamment), il leur est difficile de s'opposer aux conditions de travail précaires. Au travail, l'atmosphère est souvent répressive. Les chauffeurs et chauffeuses rapportent régulièrement des licenciements rapides, immédiats même, ou des

menaces de perdre leur travail. Avec la crise du Covid, les dysfonctionnements se sont encore aggravés. Bien entendu, DPD est au courant des conditions de travail qui règnent chez les sous-traitants. Car on travaille dans les onze dépôts comme dans une seule et même entreprise. DPD crée le terrain propice à ces conditions de travail et on a l'impression que les responsables détournent systématiquement le regard des violations de la loi. Mais ce faisant, DPD et ses sous-traitants sont allés trop loin. De nombreux salarié-e-s se sont armés de courage et ont demandé de l'aide à Unia. Ils ont enfin décidé de se défendre.

Dans ce contexte, on peine à y croire : DPD (Suisse) SA appartient aux contribuables français. Un groupe public français, qui précarise une branche entière en Suisse au détriment de travailleuses et travailleurs étrangers pour la plupart - donc beaucoup de Français ! - en pratiquant des conditions de travail misérables. Si l'on suit les méandres des rapports de propriété, ils mènent au français Le Groupe La Poste, à 100 % aux mains de l'Etat français. DPD (Suisse) SA appartient en intégralité à la holding intermédiaire allemande « GeoPost International Management Holding GmbH ». Plus de trente autres sociétés nationales du groupe DPD sont hébergées par cette holding. A l'échelle européenne, le groupe DPD est le numéro deux sur le marché postal, juste derrière DHL.



La structure d'entreprise de DPD

1.2. La résistance s'organise

A présent, un nombre croissant de chauffeurs et chauffeuses exerce ses droits et adhère au syndicat Unia pour améliorer sa situation. Le personnel a créé un comité national DPD et mandaté le syndicat pour entrer en négociation avec DPD. Les chauffeuses et chauffeurs réclament l'évidence : avec eux et leur syndicat, DPD doit trouver des solutions pour garantir que les règles seront respectées à l'avenir, que les chauffeurs et chauffeuses seront indemnisés pour le tort qui leur a été fait par le passé, et qu'ils pourront mettre en place une représentation syndicale qui veille à ce que la situation actuelle ne se répète plus à l'avenir.

Avant de publier le présent rapport, le syndicat Unia a tenté à plusieurs reprises de s'entretenir avec la direction de DPD. Nos demandes se sont heurtées soit à des réponses négatives laconiques, soit à une absence totale de réaction.

Nous avons, par écrit, invité DPD à prendre position quant aux dysfonctionnements décrits dans le présent rapport. DPD s'appuie, dans un e-mail du 17 février 2021 sur le fait que dans le cas des chauffeuses et des chauffeurs, il ne s'agit pas de chauffeuses et de chauffeurs de DPD mais de chauffeuses et chauffeurs employé-e-s par

des sous-traitants. Par ailleurs, dans sa propre opinion, DPD ne peut pas se prononcer sur les allégations portées au niveau des montants forfaitaires. DPD ne s'est montrée uniquement prête à effectuer de la médiation de problèmes entre Unia et les sous-traitants dans des cas concrets individuels.

Il apparaît ainsi clairement que DPD n'est pas prête à collaborer pour améliorer les conditions de travail du « système DPD ». Il ne restait plus aux chauffeuses et chauffeurs, avec leur syndicat, qu'à rendre les dysfonctionnements publics et à inviter DPD une nouvelle fois à s'asseoir autour de la table de négociation, dans l'esprit du partenariat social, pour trouver des solutions aux problèmes qui se posent de façon manifeste.



Action cartes postales des chauffeuses et chauffeurs DPD, février 2021

1.3. Une série de dysfonctionnements scandaleux

Les dysfonctionnements qu'Unia connaît dans le « système DPD » sont divers et vont du maraudage des salaires aux horaires de travail trop longs, en passant par les infractions aux lois lors du travail de nuit, l'absence de l'indemnité de repas obligatoire, la surveillance en temps réel non autorisée, les déductions de salaire abusives, les contraintes préjudiciables à la santé, l'absence de toilettes, l'état insuffisant des véhicules, la méconnaissance des plans de protection Covid-19 ou encore la violation des droits syndicaux. Toutes les infractions ne sont pas commises partout, mais elles sont toutes fréquentes et caractérisent les conditions de travail misérables des chauffeurs et chauffeuses.

1.3.1. Temps de travail (non rémunéré) et hold-up sur les salaires

Dans le « système DPD », les journées de travail de 5h30 à 17h00 sans pauses sont la règle à l'heure actuelle. Lorsque le volume de commandes augmente, des horaires de 14 heures par jour sont normaux. Malgré les centaines d'entretiens menés avec les employé-e-s de douzaines de

sous-traitants, Unia ne connaît aucun chauffeur qui reçoive de son patron un décompte des heures travaillées à la fin du mois. Ces entreprises n'enregistrent pas le temps de travail. Tout simplement. Qui croira que 80 sous-traitants ont décidé par eux-mêmes d'ignorer l'un des piliers du droit du travail : l'enregistrement du temps de travail ? Comble du cynisme : chaque matin, au dépôt, la plupart des chauffeurs de DPD se connecte au système informatique « Predict » de DPD. Le cœur de « Predict » est un scanner qui permet la saisie des paquets et des chauffeurs et chauffeuses à la minute et au mètre près. Grâce au scanner, DPD sait précisément quel paquet sera livré quand, et combien de temps le chauffeur travaille. Certains contrats de travail prescrivent le nombre d'arrêts de livraison à effectuer, et excluent en même temps la rétribution des heures supplémentaires. Quelques contrats conclus entre le sous-traitant et les chauffeurs et chauffeuses prétendent prendre en compte les délais réels de chargement et de livraison. A titre d'exemple, pour 100 arrêts par jour, ils comptent trois heures de chargement et cinq heures de livraison. La plupart des contrats prévoient un temps de travail hebdomadaire de 42 à 44 heures (temps de chargement et de distribution inclus). Néanmoins, la réalité est bien différente : pendant les fêtes de Noël en particulier, mais aussi pendant la pandémie de

Covid-19, il est fréquent que les chauffeurs et chauffeuses travaillent 70 heures par semaine, pour un nombre d'arrêts qui peut atteindre 200 par jour. Et cela pour un salaire inchangé et sans compensation des heures supplémentaires effectuées.

« Le chef me dit : Tu es nouveau. Tu me coûtes très cher. Donc pendant que tu apprends tes tournées, tu ne recevras pas de salaire. C'est-à-dire pendant un mois au moins. Qu'est-ce que j'étais censé faire ? J'avais besoin de ce job. »
Un chauffeur

Les tournées ne sont pas faisables dans les délais du temps de travail payé. Même chose pour le chargement des véhicules : bien que nombre de contrats de travail mentionnent explicitement le chargement des véhicules, les deux à trois premières heures de la journée constituent du travail gratuit. Les compensations obligatoires pour le travail de nuit (avant 6 h du matin) ne sont pas octroyées. Le nettoyage et la maintenance des véhicules incombent aussi aux chauffeurs et chauffeuses : ils doivent bien entendu s'en charger pendant

leur temps libre et souvent à leurs frais. Le lavage de l'uniforme n'est pas non plus indemnisé comme il se doit.

De plus, des chauffeurs et chauffeuses affirment ne pas avoir touché de salaire, ou un salaire de 50 % seulement, pendant leur période d'initiation. Pas étonnant que les témoignages de travail au noir se multiplient. Ainsi, des chauffeurs sont priés de se connecter au système « Predict » sous un faux nom, ce qui n'est concevable qu'avec la connivence du groupe DPD.

La non-déclaration du temps de travail et le hold-up sur les salaires systématiques sont le cœur de la sous-enchère salariale dans le « système DPD ». Vu l'étroite collaboration nouée entre les gens de DPD, les sous-traitants et les chauffeurs, il est certain que DPD doit connaître l'ampleur de ces pratiques illégales. Bien que parfois, des pauses soient saisies dans le système « Predict », il doit être évident pour DPD, étant donné sa surveillance du lieu et du temps, que les chauffeurs ne prennent pas de pause.

1.3.2. Sous-enchère salariale et frais non pris en charge

Le salaire brut de la plupart des chauffeurs et chauffeuses oscille entre 3600 et 3800 francs. Le plus bas salaire dont Unia a connaissance est de 2800 francs, et le plus élevé de 4250 francs. Seuls quelques chauffeurs et chauffeuses au siège central de DPD prétendent gagner des salaires plus élevés et bénéficier de conditions de travail meilleures en général. A ce jour, Unia n'en a aucune preuve. Le 13e salaire n'existe pas. Même comparés aux salaires payés ailleurs dans la branche faiblement rétribuée des livraisons, ces salaires excessivement bas sont indignes et totalement intolérables. Si l'on calcule le salaire horaire sur la base du temps de travail effectivement réalisé, les exemples de calcul montrent que les chauffeurs et chauffeuses travaillent souvent pour 12 à 15 francs de l'heure ! Les frais de téléphone portable, requis pour le travail, les frais de maintenance du véhicule et de repas pris à l'extérieur (le dîner) ne sont pas pris en charge, ou en partie seulement.

100 arrêts par jour, c'est déjà énorme et pourtant c'est un minimum. En comparaison, dans une vidéo publicitaire produite par DPD et Mercedes, les deux protagonistes effectuent ensemble seize arrêts avant midi et qualifient cette « réussite » de stressante et pénible. Les rares chauffeuses et chauffeurs de sous-traitants qui travaillent encore après plusieurs années expliquent qu'ils ont commencé par 80 arrêts par jour, par exemple, et qu'aujourd'hui on leur en demande le double, pour le même salaire !

1.3.3. Violation des lois sur la protection des données

Avec « PREDICT », DPD a créé un système qui, via les données transmises par les scanners des paquets, permet de surveiller non seulement les paquets, mais aussi les chauffeuses et chauffeurs eux-mêmes, à la seconde et au mètre près. Selon nos connaissances actuelles, les données sont transmises directement à DPD, et les sous-traitants n'y ont pas accès. DPD étant en mesure, à partir de ces données, d'informer les sous-traitants de « fautes » commises par les chauffeurs et chauffeuses et d'exiger qu'ils soient punis, il est manifeste que des données personnelles sont collectées.

« Le scanner est un instrument de dissuasion électronique. Ils voient au centimètre près où j'ai posé un paquet, ils surveillent chaque mouvement et ordonnent des déductions sur nos salaires quand nous faisons une erreur. »

Un chauffeur

Or, personne n'a jamais demandé aux chauffeuses et chauffeurs s'ils étaient d'accord avec ce traçage. Ils n'ont jamais été informés de l'utilisation faite de leurs données ; ils ne s'en sont rendu compte qu'en voyant les déductions de salaire. Ils n'ont pas non plus été informés de leur droit de consulter ces données. Il n'apparaît pas clairement pourquoi un suivi presque permanent des chauffeuses et chauffeurs serait nécessaire du point de vue opérationnel. A notre avis, ce mode opératoire viole la législation sur la protection des données. « PREDICT » permet aux clientes et aux clients de suivre leur paquet en temps réel. Etant donné que manifestement, chaque paquet est attribué à un chauffeur précis, celui-ci est également surveillé en temps réel. L'argument publicitaire à destination de la clientèle ne

justifie pas la surveillance des salarié-e-s. Elle est donc illicite selon notre conception du droit.

« Selon la conception du droit que défend Unia, avec le système PREDICT, DPD viole clairement la législation suisse en matière de protection des données et l'interdiction de surveiller le comportement des employé-e-s. Il est urgent que les autorités y mettent un terme. »

Regula Dick, responsable intérimaire du service juridique d'Unia

Pour les chauffeuses et les chauffeurs, le scanner est le nouveau chef. Il impose le délai dans lequel le colis doit être livré (une heure en général). Le temps imparti pour les tournées est calculé de manière tellement irréaliste qu'il n'est pas rare que les chauffeurs et chauffeuses saisissent des pauses dans le scanner uniquement pour rattraper leur retard. Il ne leur reste pratiquement jamais de temps pour une vraie pause. Le scanner est un chef qui est là en permanence et avec qui on ne peut pas se

disputer. A la fin du mois, c'est son évaluation qui détermine si nous gardons notre emploi, si nous devons payer une amende ou si nous touchons un bonus. Si, pendant les courses, le trafic ou les délais trop courts entraînent des retards dans les livraisons, un collaborateur de DPD appelle le chauffeur pour le réprimander et lui rappelle de respecter les délais imposés par « PREDICT ».

1.3.4. Des sanctions et des déductions salariales illégales

Pendant la première vague de Covid-19, les chauffeuses et chauffeurs ont souvent travaillé plus de douze heures par jour. Un grand nombre d'erreurs semblent avoir été commises, de sorte que DPD a instauré à Berne, en mai 2020 (!) une amende de 50 francs par point de pénalité. Un régime similaire d'amendes existait déjà avant, mais il est désormais appliqué avec une plus grande sévérité. Le sous-traitant déduit l'amende du salaire de ses chauffeurs et chauffeuses. Une grille indique le nombre de points de pénalité correspondant aux erreurs commises pendant le travail. Parfois, les chauffeurs et chauffeuses doivent même assumer la responsabilité des paquets eux-mêmes. Un nombre de points de pénalité trop élevé entraîne le licenciement.

RE: PREDICT 05.2020

Hallo zusammen,

Leider stelle ich fest, dass sich viele Fahrer nicht an den PREDICTs halten und unsere Ergebnisse immer schlecht sind. Da dies die einzige Lösung ist, werden ab heute alle Fahrer, die sich nicht an die PREDICTs halten, eine Abmahnung (1 Punkt = 50 Franken.).

Ich danke Ihnen für Ihre Unterstützung.

Freundliche Grüsse / Meilleures salutations / Distinti saluti

██████████

.....

Senior Depot Manager
DPD (Schweiz) AG

«Bonjour tout le monde,
Malheureusement je constate que de nombreux chauffeurs ne se tiennent pas au PREDICTs et que nos résultats sont toujours mauvais. Comme c'est la seule solution, tous les chauffeurs qui ne se tiendront pas à PREDICT recevront un rappel à l'ordre (1 point = 50 francs). »

Message d'un manager DPD, mai 2020

En elles-mêmes, les sanctions sont déjà illégales. Car l'employeur devrait être en mesure de prouver l'existence d'un dommage réel. Et même dans ce cas, pour qu'une sanction se justifie, encore faudrait-il que le chauffeur ait causé le dommage intentionnellement ou par négligence. Ce n'est pas le cas ici. Le même problème se pose lorsqu'il y a des accidents de travail ou des dégâts aux véhicules. Dans ces cas

également, le sous-traitant fait payer les chauffeurs régulièrement, en toute illégalité.

« On m'a déduit plusieurs fois plus de 500 francs de salaire parce qu'un paquet avait été volé chez le client. Le client avait pourtant donné à DPD la procuration de dépôt. Et je n'avais fait que mon travail en suivant les instructions ! »

Un chauffeur

1.3.5. Un travail nocif pour la santé

Avec le « système DPD », l'entreprise de livraison génère des profits par tous les moyens. En acceptant des paquets de plus de 33 kg par exemple, souvent refusés par d'autres prestataires. Les chauffeuses et chauffeurs doivent transporter ces colis jusque devant la porte de la maison dans le même laps de temps qu'un petit paquet. Souvent, ils ne bénéficient pas des aides prescrites pour ce faire. Il est clair que ces

pratiques enfrennent systématiquement la loi sur le travail.

Pour pouvoir emporter tous les paquets, il arrive souvent que les chauffeurs et chauffeuses doivent surcharger leur camionnette. Et ils assument eux-mêmes le risque d'amende ou de retrait du permis de conduire s'ils sont attrapés par la police. Il n'y a pas, dans les dépôts de DPD, de balance à véhicule qui permettrait de vérifier le poids du transporteur. Des chauffeuses et chauffeurs craignant des sanctions pour des courses surchargées rapportent en avoir souvent parlé aux sous-traitants, mais aucune mesure n'a jamais été prise. Lorsque le volume de commandes chez DPD augmente, les chauffeurs et chauffeuses n'ont pas d'autre choix que de surcharger leur véhicule.

« Parfois, les colis sont empilés jusqu'en haut du siège passager. Quand je démarre, mon transporteur est surchargé de plusieurs centaines de kilos. C'est dangereux. J'ai très peur de perdre mon permis de conduire si je me fais choper. »

Un chauffeur

Travailler dans le « système DPD » est dangereux pour la santé. Les secrétaires d'Unia sont souvent choqués de l'état de santé et de l'épuisement dans lequel ils trouvent des travailleuses et travailleurs jeunes pour la plupart. Beaucoup présentent les symptômes d'un grand épuisement, des douleurs et des troubles de l'appareil musculosquelettique. Les difficultés à faire le vide après le travail occasionnent souvent des troubles du sommeil. Presque tous expliquent que leur état physique et psychique s'est fortement dégradé depuis qu'ils travaillent pour le sous-traitant dans le système DPD. Le soir, ils n'ont plus d'énergie à consacrer à leur vie privée. Selon les témoignages recueillis, les jeunes rompent leurs relations amoureuses, arrêtent le sport et, de manière générale, ont moins envie de s'adonner à des activités agréables. Certains sont tellement épuisés après le travail qu'ils ne trouvent même plus d'énergie à consacrer à leurs enfants, ce qui cause des tensions dans la famille. La journée de travail est marquée par le stress, sans pauses. Beaucoup courent avec les paquets sous le bras pour ne pas perdre de temps et rentrer chez eux plus tôt.



Les chauffeurs et chauffeuses du dépôt de Berne doivent depuis des années charger les paquets dans une tente initialement conçue comme étant « provisoire ». La tente n'est pas chauffée, de sorte que les températures sont les mêmes que dehors. Des chauffages de terrasse, interdits s'ils sont à usage privé, sont utilisés tant sous la tente que dans la halle attenante. Le matin, une centaine de salarié-e-s travaillent au dépôt de Berne. Ils doivent se partager deux toilettes !

« DPD est le camion à ordures des services de coursiers. Il avale tout ce dont les autres ne veulent pas. »

Un chauffeur

La plupart ne boivent pas assez et mangent au volant - quand ils mangent. Les passages aux toilettes sont réduits au strict minimum. Sur la route, les limites de vitesse sont souvent atteintes, ce qui accroît les risques d'accidents. La recherche incessante de places de parking pour les arrêts est pénible aussi. Les véhicules sont souvent laissés à des endroits non autorisés parce que le temps presse.

La couverture santé est également mauvaise. Chez la plupart des sous-traitants, les trois premiers jours de maladie ou d'accident ne sont pas payés, ce qui est illégal. Ensuite, tous les sous-traitants payent seulement 80 % du salaire. En cas de maladie, outre la couverture, l'attitude adoptée envers la personne malade est pitoyable. Beaucoup de patrons se réservent le droit de recourir à un médecin de leur choix, selon différents contrats de travail, « si possible d'un autre pays (que l'employé-e) ». On rapporte toujours plus souvent que des chauffeuses et chauffeurs ont été licenciés, certains avec effet immédiat, après trois jours de maladie. Unia a même connaissance de licenciements après des accidents graves survenus durant le travail sans faute du chauffeur.

« En un an, j'ai perdu 14 kilos. Je n'avais jamais le temps de manger. A la maison aussi, tu penses sans arrêt au travail. La nuit, tu en rêves. Le week-end ne suffit pas à recharger les batteries. »

Un chauffeur

1.3.6. L'hostilité envers les syndicats

La société-mère de DPD, GeoPost International, a conclu avec la faïtière internationale des syndicats UNI Global Union un « accord cadre global » qui doit garantir les droits syndicaux, protégés en Suisse par la Constitution fédérale. Le groupe public s'y soumet. L'article 4 notamment stipule en substance que pour que ses employé-e-s puissent exercer leur liberté d'expression, et spécifiquement le droit de créer un syndicat de leur choix afin de mener des négociations collectives, les supérieur-e-s hiérarchiques de GeoPost créent un environnement de liberté et d'ouverture qui favorise la liberté de réunion. Il y est garanti que les supérieur-e-s hiérarchiques ont toujours un état d'esprit positif et ne s'opposent pas à l'adhésion à un syndicat ni à l'exercice des droits des membres d'un syndicat.

Le syndicat Unia est membre d'UNI Global Union et donc partie au contrat. DPD Suisse essaie pourtant systématiquement d'empêcher ses chauffeurs et chauffeurs de faire valoir leur droit à une représentation organisée de leurs intérêts. Beaucoup de chauffeurs et chauffeurs craignent le licenciement s'ils prennent contact avec Unia. Ils nous ont montré un SMS reçu par le sous-traitant (qui agit selon les

instructions de DPD), leur interdisant de parler avec le syndicat. Voici un extrait du « chat » d'une équipe d'un grand sous-traitant :



« Beaucoup de chauffeurs s'arrêtent chez les gens d'Unia devant le dépôt – ne parlez pas ! »

(Chat d'équipe d'un sous-traitant)

Dans tous les dépôts, DPD réagit systématiquement de manière hostile aux syndicats quand des secrétaires syndicaux d'Unia informent les salarié-e-s de leurs droits. Lors de tractages, des collaboratrices et collaborateurs d'Unia ont été accueillis avec agressivité. Ils ont été apostrophés par des chefs et photographiés sans autorisation.

Après avoir distribué des tracts devant un dépôt, Unia a reçu de la part des avocats de DPD une interdiction d'accès aux dépôts DPD sur tout le territoire suisse - interdiction totalement inappropriée, soit dit en passant.

« Zurich [c'est-à-dire le siège central de l'entreprise] a informé tout le monde que parler avec Unia entraîne le licenciement. »

Un chauffeur

Le dénigrement des syndicats est systématique chez DPD. En été 2020, Unia a défendu les revendications de quelques chauffeurs à Genève. DPD a refusé toute discussion. Ce n'est qu'après une action publique et l'intervention du tribunal arbitral du canton de Genève que nous avons pu mener des discussions sérieuses. Néanmoins, DPD les a interrompues ultérieurement de manière unilatérale en affirmant que tous les problèmes seraient résolus. Unia a alors tenté d'entamer le dialogue avec la direction nationale de DPD. Mais plusieurs demandes écrites et appels téléphoniques au CEO Tilmann Schultze ont résonné dans le vide. Les offres de discussion n'ont suscité aucune réaction ou ont été déclinées sommairement.

9 février 2021, Unia a formellement remis les revendications des chauffeuses et chauffeurs auprès de la direction et a demandé l'ouverture de négociations dans les deux semaines. DPD a répondu par

écrit, en refusant catégoriquement d'entrer en négociation et a répondu avec des menaces de porter plainte contre Unia et ses collaboratrices et collaborateurs. Il est intolérable et incompatible avec la pratique usuelle du partenariat social en Suisse que les employé-e-s de DPD, les chauffeurs et leur syndicat ne soient même pas dignes d'un coup de téléphone aux yeux des patrons de DPD.

Brève chronique des relations des syndicats avec DPD

2004

CCT d'entreprise entre DPD Suisse Sàrl, transfair et le syndicat de la communication (aujourd'hui Syndicom). Les sous-traitants sont inclus dans le champ d'application.

2016

La CCT KEP&Mail non étendue, conclue entre les partenaires conventionnels (association patronale) et Syndicom ainsi que transfair, entre en vigueur. DPD est aussi assujetti à cette convention de branche. Les sous-traitants n'y sont plus assujettis et il n'existe aucun mécanisme de contrôle.

2017

GeoPost, propriétaire de DPD (Suisse) SA, et UNI Global Union concluent un accord concernant les droits de l'Homme et des salarié-e-s, applicable à l'ensemble du groupe DPD. Il est convenu que les sous-traitants devront répondre aux mêmes normes : l'art. 5 stipule que GeoPost n'envisage pas de faire des affaires avec des partenaires qui ne respectent pas les normes adoptées.

2017

DPD proteste contre l'émission de la télévision suisse alémanique « Kassensturz » du 7 février 2017 (intitulée « Des coursiers dénoncent des salaires de misère et une énorme pression des délais »). L'émission présente le système DPD du point de vue d'un sous-traitant et le fait connaître dans toute la Suisse. L'ombudsman de la RTS, Roger Blum, qualifie la protestation d' « embarrassante » et la rejette. Ni l'autorité de contrôle PostCom, ni les autorités cantonales ne prennent de mesures susceptibles d'imposer à DPD le respect des dispositions légales qui protègent les chauffeuses et chauffeurs. Aujourd'hui encore, des chauffeurs et chauffeuses expliquent qu'ils ont vécu l'absence de réaction à ce reportage comme un choc.

Octobre 2019

Syndicom résilie la CCT KEP+Mail à la fin 2020. Sont exigées : de nettes améliorations et la renégociation avec tous les syndicats représentatifs autour de la table.

Janvier 2020

Des salarié-e-s du sous-traitant de DPD Enesa Sàrl à Genève s'adressent à DPD avec Unia et ont dénoncé plusieurs dysfonctionnements.

Février 2020

DPD Suisse et le sous-traitant Enesa Sàrl refusent toute discussion et rejettent les reproches en bloc.

Mars 2020

Unia organise une manifestation pour protester devant le dépôt de DPD à Genève.

Mai 2020

DPD interdit à Unia l'accès au bâtiment et à la zone après que le syndicat a voulu informer les chauffeuses et chauffeurs de leurs droits devant leur lieu de travail.

Mai 2020

Unia tente à plusieurs reprises d'atteindre par téléphone et par écrit le CEO de DPD Tilmann Schultz pour obtenir un entretien. Il finit par se fendre de trois lignes informant qu'il n'est pas disposé à discuter.

Mai 2020

La Chambre des relations collectives de travail (CRCT) du canton de Genève entame une procédure sur demande d'Unia et invite DPD et le sous-traitant à une séance d'arbitrage. On se met d'accord sur la tenue de négociations.

Juin 2020

Un responsable de site de DPD écrit un courriel à tous les sous-traitants de son dépôt : « Informez tous les chauffeurs et chauffeuses que le syndicat Unia veut nuire à vous et à nous. Quiconque contacte le syndicat sera licencié avec effet immédiat. »

Juin 2020

Dans une lettre, Unia s'adresse une nouvelle fois à M. Schultze, CEO de DPD, renvoyant aux obligations qui découlent de l'accord international sur les droits syndicaux et proposant plusieurs dates pour un entretien. DPD ne répond pas.

Juin 2020

DPD interrompt les négociations avec Unia à Genève de manière unilatérale.

Octobre 2020

Unia essaie d'aborder les dysfonctionnements selon les règles du partenariat social avec l'association patronale KEP+Mail, et demande de participer aux négociations conventionnelles à venir en tant qu'association comptant le plus de membres de la branche. Des dates d'entretiens préliminaires sont proposées. Avec DHL, DPD pèse le plus lourd dans l'association patronale.

Décembre 2020

L'association KEP+Mail décline les offres de discussion. Voici un extrait de leur réponse : « Pour nous, il n'y a pas d'avantage à étendre le partenariat social, mais plutôt un inconvénient : une complexité accrue. »

Depuis, Unia a renforcé de manière systématique les contacts dans la branche, mais aussi avec les employé-e-s de DPD et les chauffeuses et chauffeurs. Le syndicat a parlé avec environ 200 d'entre eux et fait la synthèse des informations recueillies. La nature grave et systématique des dysfonctionnements est de plus en plus évidente.

L'attitude de l'entreprise et de son association de branche est inacceptable. Entre-temps, Unia a reçu des chauffeurs et chauffeuses, mais aussi des employé-e-s des dépôts, le mandat largement étayé de défendre une liste de treize revendications que les membres du syndicat ont élaborée eux-mêmes.

Deuxième partie :

Revendications des chauffeurs et chauffeuses

Le « système DPD » est un moteur de précarité sur le marché suisse. La loi sur le travail et la loi sur la protection des données sont systématiquement violées selon l'avis d'Unia. DPD doit y remédier immédiatement et s'asseoir autour d'une table avec ses sous-traitants, ses chauffeurs et chauffeuses et leur syndicat afin de négocier la réparation du hold-up sur les salaires perpétré durant les années écoulées. Les autorités de contrôle - la commission nationale PostCom et les inspectorats cantonaux du travail -, sous le nez desquelles ce système est parvenu à s'établir, doivent faire leur part afin de rétablir la loi chez DPD et d'imposer la protection juridique pour les salarié-e-s exploités.

2.1. Les revendications envers DPD

1. La totalité du temps de travail effectué est enregistré et payé. A chaque fin de mois, un justificatif des heures supplémentaires est remis aux chauffeurs et chauffeuses, qui le contrôlent et le contre-signent.
2. Toutes les heures supplémentaires non rémunérées des dix dernières années sont calculées et payées avec un supplément de 50 %. Les futures heures supplémentaires sont payées avec le supplément légal de 25 %.
3. Toutes les déductions salariales illícites des dix dernières années sont restituées.
4. Pour chaque tournée, un nombre maximum de paquets est défini, qui peut être acheminé dans le cadre des horaires de travail prévus par contrat. En règle générale, ce chiffre n'est pas dépassé, sinon les tournées sont modifiées en conséquence.
5. Le système de surveillance « PRE-DICT » est supprimé. Le système d'amendes qui en découle est supprimé et non remplacé.

6. Un salaire minimum de 4250 francs est fixé ; de plus, tous les employé-e-s et les chauffeuses et chauffeurs touchent un 13e salaire. Le temps de travail hebdomadaire est de 42,5 heures pour un poste à plein temps.

7. En raison des contraintes particulières imposées au personnel durant ces derniers mois, et de la forte hausse des chiffres d'affaires de DPD en 2020, un bonus Covid d'un demi-salaire mensuel est versé à tous les salarié-e-s.

8. Les mesures sanitaires et sécuritaires légales sont strictement appliquées. Une task force DPD / représentant-e-s Unia des salarié-e-s est créée. La sécurité du véhicule en particulier est révisée régulièrement, et l'art. 25 OLT3 est appliqué strictement. Dans un grand nombre de dépôts, des améliorations sont apportées aux installations sanitaires et à la protection de la santé. Une balance à véhicule est installée dans tous les dépôts. Les mesures de protection Covid-19 sont communiquées aux salarié-e-s et respectées strictement.

9. Comme les autres livreurs, DPD trouve une solution client-e-s qui ne requiert pas de signature devant la porte d'entrée.

10. La responsabilité solidaire est instaurée, DPD étant responsable des manquements de ses sous-traitants, notamment lorsqu'ils font faillite.

11. On fixe un plafond du nombre de salarié-e-s embauchés par le biais de sous-traitants, et du nombre d'employé-e-s temporaires. Les temporaires sont engagés sous contrat ferme au plus tard après six mois de travail.

12. Ces revendications sont négociées avec Unia et font l'objet d'un accord entre le syndicat et DPD. DPD adapte tous ses contrats commerciaux afin de pouvoir mettre en œuvre cet accord à tous les niveaux de la chaîne de livraison. Par ailleurs, des négociations doivent être menées rapidement en vue d'une nouvelle convention collective de travail, à laquelle les sous-traitants seront aussi assujettis.

13. Les droits syndicaux des employé-e-s sont respectés et la répression dans l'entreprise cesse immédiatement. Unia est accepté comme étant le syndicat mandaté par une part représentative des employé-e-s. Les membres du syndicat obtiennent un tableau d'affichage pour placarder leurs informations sur tous les lieux de travail, ainsi que la possibilité de convoquer des assemblées des

salarié-e-s. L'accord international passé entre GeoPost International et UNI Global Union, ainsi que la charte sociale du comité d'entreprise européen de Geo-Post, sont appliqués.

Le « système DPD » doit être réformé. DPD doit améliorer les conditions de travail de son personnel.

Une des solutions pour y parvenir est que DPD embauche lui-même davantage de salarié-e-s. De plus, il faut une responsabilité conjointe de DPD lorsque les sous-traitants ne respectent pas les règles. Les sous-traitants n'agissent pas de manière autonome puisqu'ils dépendent totalement de DPD. Ils assument tout de même leur responsabilité d'entreprise. L'expérience a montré qu'ils n'assumaient pas (ne pouvaient pas assumer) leurs responsabilités. Les sous-traitants se réfugient dans la faille aussitôt que les chauffeurs et chauffeuses réclament leur dû au tribunal. Les sous-traitants, qui sont presque sans exception des Sàrl, ont une responsabilité limitée à seulement 20 000 francs. Certains doivent déjà plusieurs dizaines de milliers de francs à des chauffeurs.

Le reportage diffusé le 7 février 2017 dans le cadre de l'émission « Kassensturz », mentionné plus haut, montre que les sous-traitants aussi peuvent être victimes du

« système DPD ». C'est ce que confirment les entretiens qu'Unia a eus avec différents entrepreneurs. Il est presque impossible de gagner quelques sous sans enfreindre les règles. Ce faisant, ils mettent en danger leur entreprise et eux-mêmes. Lorsque des salaires ne sont pas versés pour des milliers d'heures de travail effectuées, il s'agit de fraude aux assurances sociales. DPD lui-même a pu fuir ses responsabilités par le passé en s'en déchargeant sur le dos des sous-traitants.

Troisième partie :

Les effets sociaux du système DPD

Le « système DPD » exploite sans égard aucun les salarié-e-s qui en font partie. Mais ce système a des retombées plus larges encore : les pratiques de DPD conduisent à de la sous-enchère dans la branche de la logistique et au-delà. Tout cela ressemble à une stratégie ciblée pour gagner la guerre des prix contre La Poste Suisse et les autres concurrents - au préjudice des salarié-e-s et des assurances sociales. Il faut empêcher que ce modèle d'entreprise ne s'impose et que des pratiques commerciales douteuses ne permettent d'obtenir des avantages concurrentiels. Le système DPD est un modèle de précarisation sociale et une attaque contre le mouvement des travailleuses et des travailleurs qui, depuis plus de 150 ans, lutte pour que les conditions de travail respectent la dignité humaine.

Comme nous l'avons vu, les chauffeuses et chauffeurs ne sont pas embauchés directement par DPD. A cet égard, la situation juridique est pour le moins controversée. Une chose est sûre : la multinationale DPD, contrôlée directement et indirectement par l'Etat français, est à l'heure actuelle en Suisse le pionnier d'un modèle d'entreprise indécent. Dans ce système, une large part de la responsabilité d'entreprise est répercutée sur des sous-traitants débordés et sur leurs employé-e-s. Sur le plan de l'organisation du travail, les

chauffeurs et chauffeuses sont totalement intégrés au « système DPD ». Ils portent l'uniforme DPD, se présentent aux client-e-s comme des représentant-e-s de DPD et conduisent tous les mêmes véhicules arborant le logo de DPD : comme s'ils étaient des employé-e-s de DPD.

Indirectement, c'est bien DPD qui décide quand et combien de temps les chauffeuses et chauffeurs travaillent. Les sous-traitants se sont engagés à couvrir les tournées qui leur sont attribuées, sous peine de sanctions qui pourraient les ruiner, comme l'ont rapporté des journaux allemands. Pour DPD, cela signifie pouvoir réagir très rapidement et sans frais supplémentaires à différentes quantités de colis. Quand le flux de paquets augmente, les chauffeuses et chauffeurs continuent leurs tournées en effectuant d'innombrables heures supplémentaires. Cela donne à DPD un avantage concurrentiel sur le marché postal très disputé. Le système forgé par DPD est mis en œuvre par les sous-traitants. Ils n'enregistrent pas les heures travaillées, n'observent pas les dispositions de la loi sur le travail et privent les assurances sociales de millions de francs. DPD n'est pas le seul à en profiter, car les sous-traitants peuvent aussi faire des bénéfices.

Gagnante de la crise

Puisque DPD paie les sous-traitants pour chaque arrêt, lorsque le volume d'ordre est plus faible, les coûts peuvent être maintenus bas. Alors que l'augmentation du nombre de colis a entraîné des retards de livraison et des contingents à La Poste du fait de la pandémie de Covid-19, DPD a pu répercuter la pression sur ses sous-traitants. Selon les informations de DPD, le volume de colis en 2020 en Suisse a progressé de 35 % par rapport à l'année précédente. En même temps, les chauffeurs et chauffeuses rapportent que le nombre d'arrêts, et par conséquent le travail supplémentaire effectué gratuitement, a augmenté de manière massive en 2020. DPD fait face à la croissance des commandes au détriment des chauffeurs et chauffeuses.

3.1. DPD agit-il de façon déloyale ?

Le « système DPD » détruit les conditions de travail de toute une branche. Dans l'acheminement de colis, les frais salariaux constituent une part déterminante des charges de l'entreprise. Les entreprises qui respectent les règles ne peuvent donc pas faire face à la concurrence de prestataires comme DPD qui économisent jusqu'à un tiers des frais salariaux, en faisant de la sous-enchère avec les pratiques décrites plus haut ! Ceux qui n'appliquent pas eux-mêmes un système similaire subiront la pression de cette concurrence déloyale.

Selon Unia, DPD enfreint clairement la loi fédérale contre la concurrence déloyale (LCD). L'entreprise génère et perpétue une situation anticoncurrentielle, alors que celle-ci pourrait être identifiée et éliminée, d'après nos connaissances actuelles. DPD est soumis à l'obligation d'annoncer, selon la loi sur la poste, et est donc tenu de « garantir le respect des conditions de travail usuelles dans la branche » (art. 4 al. 3 let. b). En d'autres termes : DPD est tenu de vérifier si ses sous-traitants respectent la loi, et d'intervenir s'il constate des infractions. Bien au contraire, à notre connaissance, DPD observe sans intervenir la sous-enchère salariale pratiquée par ses sous-traitants, la sous-enchère sécuritaire,

le hold-up sur les salaires et d'autres pratiques de cet acabit. De plus, il encourage tout cela avec ses pratiques commerciales. Son refus de discuter avec les syndicats mandatés par ses salarié-e-s s'inscrit dans ce contexte. Le Seco et / ou Post-Com, en tant qu'autorité de surveillance du marché postal, doivent agir !

3.1.1. Travailler pour DPD pendant la pandémie

Au cours de la pandémie de Covid-19, le « système DPD » a créé des situations intenable. Il a souvent été rapporté à Unia que des chauffeurs et chauffeuses étaient incités à conduire même avec des symptômes de maladies. Plusieurs ont même été invités à travailler malgré leur test Covid positif, et priés de ne rien raconter à leurs collègues de travail. Cela a entraîné de grands risques de contamination dans les dépôts. Lorsque des chauffeurs et chauffeuses devaient rester en quarantaine à la suite d'un test positif, ni DPD ni les sous-traitants n'ont informé les dépôts, à notre connaissance. Plusieurs chauffeurs sont certains d'avoir été contaminés au travail. Plusieurs témoignages attestent que des chauffeurs et chauffeuses positifs au coronavirus ont dû poser des vacances sous peine de voir leur salaire retenu.

DPD Schweiz ist in Buchs ZH.
15. Januar · 🌐

Wir sind weiterhin für dich da! 🙏 Trotz den erneut verschärften Massnahmen vom Bundesrat und dem bevorstehenden Lockdown ab dem 18.01.2021, sind wir weiterhin mit vollem Einsatz unterwegs. 🤝 Unsere Mitarbeitenden sind voller Energie und geben Vollgas, dass du dein Paket pünktlich erhältst. ✓ Bleib gesund!

AUCH WÄHREND DES LOCKDOWN WEITERHIN FÜR SIE DA.

« Nous serons toujours là pour toi! 🙏 malgré les mesures nouvellement renforcées du Conseil fédéral et du confinement qui s'annonce à partir du 18.01.2021, nous serons toujours pleinement en route. 🤝 Nos collaborateurs et collaboratrices sont plein-e-s d'énergie et appuient sur le champignon pour que tu reçoives ton colis ponctuellement. ✓ Reste en bonne santé ! »

« Pendant le confinement, nous resterons là pour vous. dpd

Capture d'écran de la page Facebook de DPD Suisse, le 15 janvier 2021

L'être et le paraître chez DPD Suisse

DPD Suisse n'aime pas que l'on mette le « système DPD » sous les projecteurs. DPD répond aux critiques tant internes qu'externes par la pression et par ses avocats. Contre un reportage de l'émission TV « Kassensturz » du 7 février 2017, DPD a déposé une réclamation. Aucun point contenu dans celle-ci n'a été approuvé. Mais elle montre comment procède DPD en pareil cas : les critiques sont rejetées à coups d'arguments infondés et leurs auteurs menacés d'une action en justice.

La situation est la même au sein de l'entreprise. Les commentaires négatifs sur les réseaux internes sont supprimés. Seules les louanges sont autorisées.

On découvre des sommets d'absurdité quand on lit les déclarations publiques de DPD. Par exemple, DPD y affirme qu'en 2020, l'entreprise a formé l'ensemble des chauffeuses et chauffeurs et dispensé un entraînement spécial aux nouveaux arrivants. Voici l'appréciation d'un conducteur : « le pire employeur qui soit, humanité zéro, les heures supplémentaires ne sont pas indemnisées, j'ai dû démissionner lorsque j'ai eu un décès dans la famille pour pouvoir aller à

l'enterrement ». Et la réponse du responsable des ressources humaines de DPD : « C'est impossible, car DPD est assujéti à une convention collective de travail et les heures supplémentaires sont rétribuées avec un supplément de 25 % ou compensées par des vacances. »

Dans des publicités ou des entrevues, DPD parle souvent de « nos chauffeuses et chauffeurs » ou de « nos collaboratrices et collaborateurs », donnant l'impression que DPD est leur employeur. Pour les vrais chauffeuses et chauffeurs - et non pas les mannequins utilisés pour la campagne de relations publiques -, c'est un coup de poing dans la figure.

Dans une interview à la NZZ en août 2017, le CEO de DPD Suisse SA a déclaré que l'injustice le mettait en colère. Si cela était vrai, il pourrait être furieux contre sa propre entreprise.

3.2. Les dysfonctionnements sont connus, mais tout le monde détourne le regard

Lorsqu'il est de notoriété publique (comme il y a eu plusieurs reportages médiatiques à ce sujet) que les lois sont systématiquement violées, on pourrait s'attendre à ce que les autorités interviennent. Dans le cas présent, il existe toute une série d'autorités responsables. Les cantons et leurs inspecteurs du travail sont responsables de l'application de la loi sur le travail. DPD est présent sur onze sites et autant de cantons. Pourtant, ces dernières années, aucune amélioration n'a été obtenue nulle part.

Il existe un autre organe de surveillance du marché postal, créé dans le sillage de sa libéralisation : la Commission fédérale de la poste (PostCom). Désormais, la loi sur la poste est formulée de telle manière que les sous-traitants ne sont plus astreints à l'obligation d'annonce. Ils ne sont donc plus soumis au contrôle direct de la PostCom. En outre, la loi sur la poste n'est applicable qu'aux colis de 20 kg et moins. Ces deux lacunes de la loi doivent être comblées.

Ce que la PostCom peut faire, c'est sanctionner DPD directement. Car ce groupe

français est responsable du respect, par les entreprises agissant en son nom, de la législation sociale et des conditions de travail usuelles dans la branche. Difficile à suivre : D'après les informations dont nous disposons, DPD n'a jamais à ce jour été sanctionné par la PostCom pour les conditions de travail réservées au personnel des sous-traitants.

Il est également étonnant que les concurrents directs n'aient jamais porté plainte contre DPD pour infraction à la loi contre la concurrence déloyale (LCD). Ce serait pourtant une démarche prometteuse, car Unia estime que le comportement de DPD est déloyal.

Les partenaires sociaux pourraient aussi contribuer à régler les problèmes. Pourtant, DPD fait tout pour ne pas s'asseoir autour d'une table avec le syndicat mandaté par les salarié-e-s en combinaison DPD, et se montre toujours hostile aux syndicats.

KEP+Mail semble, elle aussi, peu intéressée par la conclusion de conventions collectives de travail qui ne relèvent pas seulement de l'alibi. L'association souhaite juste satisfaire aux critères de la loi sur la poste, qui impose aux employeurs l'obligation de négocier une CCT. La dernière convention collective de travail de cette

association excluait expressément les sous-traitants.

Une convention collective de travail qui exclut une large part des salarié-e-s concernés a peu de valeur. Au contraire, elle encourage à opérer hors de la CCT et à délocaliser les rapports de travail. Unia et ses membres veulent que cela change. Ils appellent l'organisation patronale à négocier une convention collective de travail à laquelle DPD et les sous-traitants soient assujettis, et qui règle les problèmes au lieu de fermer les yeux ou détourner le regard.

3.3. Mieux régler le secteur des transports

Outre des patrons respectueux des lois et des contrôles efficaces, nous avons besoin de conditions-cadres adaptées à la situation actuelle et améliorées. A cet égard, Unia a trois revendications :

1. 1. Des tachygraphes numériques pour le transport professionnel de marchandises avec des véhicules de 2,4 tonnes et plus

L'avenir du transport de marchandises sera plus petit et plus mobile. Les milieux politiques doivent en tenir compte et adapter les lois en abaissant à 2,4 tonnes la limite de poids pour l'obligation d'utiliser un tachygraphe (aujourd'hui : dès un poids total dépassant 3,5 tonnes). Cette démarche a été décidée par l'Union européenne en 2020. La Suisse doit rapidement suivre le mouvement. En plus d'accroître la sécurité routière, les tachygraphes doivent être utilisés comme des outils de contrôle efficaces pour l'enregistrement et le respect du temps de travail.

2. 2. Une loi sur la poste qui régit les colis de plus de 20 kilos

Un canal logistique distinct doit être créé pour les paquets lourds. Il n'existe pas de données statistiques et guère de prescriptions pour les colis dépassant 20 kg. Il faut que cela change.

3. 3. La responsabilité solidaire pour la branche de la logistique et des transports

L'Allemagne va plus loin et introduit, à la fin de 2019, une solidarité de l'entrepreneur général pour la branche de la logistique et des transports. Depuis, les cotisations sociales et les salaires non versés peuvent être exigés de l'entrepreneur général - soit auprès de l'entreprise qui fournit de facto l'intégralité de la prestation, comme DPD. Une règle similaire existe dans le secteur suisse de la construction depuis 2013. Elle a fait ses preuves contre la sous-enchère salariale et l'escroquerie à l'aide sociale grâce à son effet préventif et dissuasif. Une responsabilité solidaire efficace pour toute la branche est le seul moyen d'éviter que de nouveaux acteurs n'entrent sur le marché avec des stratégies de sous-enchère. Celui qui contrôle l'ensemble du processus de création de valeur doit en assumer la responsabilité.

Conclusion

La crise de la Covid-19 a changé notre mode de vie et l'inégalité au travail. Tandis que, en télétravail, un plus grand nombre de paquets sont commandés et que le commerce en ligne explose, ce sont les travailleuses et les travailleurs ayant peu de poids sur le marché du travail qui paient le prix de la concurrence qui sévit entre des multinationales et La Poste Suisse dans la branche de l'acheminement des colis.

La lutte menée pour obtenir des conditions de travail dignes chez DPD devrait nous inspirer pour obtenir des conditions de travail enfin réglementées et dignes, avec un système de contrôle efficace, dans l'acheminement de marchandises en particulier, mais aussi dans la branche de la logistique et du transport en général. Peut-être regarderons-nous un jour en arrière et nous considérerons le scandale du « système DPD » comme le début d'une évolution favorable inscrite dans la durée. Espérons-le !

D'ici là, le système DPD reste un exemple d'exploitation systématique insupportable des lois auxquelles est soumis le marché du travail suisse et dont l'application n'est guère contrôlée. Et il n'est pas le moins emblématique d'une privatisation du marché postal dépourvu de mesures d'accompagnement efficaces, où les pires craintes pour les travailleuses et les travailleurs se réalisent.

