



# LE CHRONOSCOPE

FÉDÉRATION NATIONALE DES SALARIÉS DU SECTEUR  
DES ACTIVITÉS POSTALES ET DE TÉLÉCOMMUNICATIONS CGT  
263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex  
<http://www.cgt-fapt.fr> - e-mail : [fede@cgt-fapt.fr](mailto:fede@cgt-fapt.fr)

N° 45  
Janvier 2018

## 2017: Année record mais à quel prix?

Volume de fret, chiffre d'affaire, bénéfiques, le travail des salariés a permis d'exploser tous les records en 2017. Mais dans quelles conditions et pour quel résultat? Nos emplois en propre sont cannibalisés par la sous-traitance qui risque elle-même d'être remplacée par des robots demain (voir article en page 2). Les accidents du travail sont toujours plus nombreux et les investissements sont essentiellement tournés vers la capacité de production et non vers l'amélioration des conditions de travail, la formation, les salaires.

Le comité d'entreprise est volontairement grippé par un président qui refuse de le consulter, d'y rendre compte, préférant se faire représenter par une DRH qu'il ne met pas en capacité de présider (voir article ci-contre).

L'année 2017 prend fin avec la signature unanime d'un accord Handicap qui à peine signé est déjà trahi par Chronopost (art page 4). En janvier puis février se sera l'ouverture de négociations très attendues des salariés: Gestion Prévisionnelle des emplois et compétences, NAO puis la question de l'égalité Femmes / Hommes (voir page 3).

**Toute l'équipe CGT souhaite une très belle année 2018 aux salariés moyens propres et sous-traitants. Nous faisons le vœu de nous rassembler davantage pour gagner plus de reconnaissance de notre travail dans le respect de nos droits.**



## DYSFONCTIONNEMENT ORGANISÉ DU COMITÉ D'ENTREPRISE: LES ÉLUS CLAQUENT LA PORTE !

Dans le Chronoscope précédent nous publions en première page un courrier de tous les syndicats au Président listant en détail les dysfonctionnements et autres infractions constatées au CE, empêchant celui-ci de fonctionner normalement. Cette situation qui couvait depuis quelques années s'est fortement détériorée avec le changement de DRH en septembre 2016, le Président ayant choisi de se faire représenter par une personne qu'il ne met pas en capacité de présider et de répondre aux questions. Quant à notre courrier commun, le Président y a répondu sans vraiment y répondre (nous contacter pour recevoir une copie). Vous y verrez qu'il ne répond en réalité à aucun des points soulevés, renvoyant le tout à sa DRH. Il s'y défend aussi en ajoutant qu'il vient de temps en temps au CE. Mais en réalité quand il vient au CE, soit son temps est minuté nous empêchant d'aborder sérieusement les sujets, soit il vient à l'improviste sachant que nous

n'aurons pas préparé en amont nos interventions.

Dès le début de séance du CE de décembre, tous les membres élus ont demandé à la DRH des réponses au courrier commun. La Présidente du CE a proposé pour cela de recevoir chaque signataire individuellement! Le piège de la division était énorme et nous avons unanimement refusé et décidé de claquer la porte...

**Quelques jours après la DRH nous proposait une réunion collective avec tous les syndicats le 15 janvier pour aborder toutes les questions. La CGT se rendra à cette réunion pour traiter sans tabou tous les points et demandera une restitution des réponses et des propositions en séance du CE afin que le tout soit retranscrit dans un PV diffusé à tous les salariés.**



## EXPERTISE DES COMPTES GEOPOST, LA DIRECTION REFUSE, CLAQUE LA PORTE ET PARALYSE LE COMITÉ DE GROUPE

Conformément à leurs prérogatives légales, les élus du Comité de Groupe Geopost ont demandé en tout début de séance mercredi 13 décembre le recours à une expertise des comptes de Geopost. Cette expertise est nécessaire, notamment pour comprendre les rouages économiques et financiers du groupe avec ses filiales dont Chronopost. Le Président du Groupe a refusé et a quitté la séance avant même que celle-ci ne soit officiellement ouverte!

Dès le lendemain, cette même direction nous convoquait pour nous proposer de nous réunir, de caler une autre réunion du comité de groupe et d'ajouter qu'aucun sujet ne serait tabou.

**La CGT reviendra donc sur la question de l'expertise mais aussi sur les sujets qui devaient être traités dont le projet de robot de manutention (voir article page suivante).**

A suivre...



## DES ROBOTS À LA PLACE DES SALARIÉS ? PERSONNE N'EN RÊVAIT, NOS DIRIGEANTS VONT LE FAIRE !

Comme évoqué en page 1, l'ordre du jour de la réunion du Comité de Groupe Géopost n'a pas été abordé puisque la Direction refusant le vote d'une expertise des comptes a claqué la porte avant le début de séance. Dans les points à l'ODJ il y avait pourtant les projets d'investissement 2018 dont le recours aux robots de manutention, de livraison autonome... Vos élus reviendront sur ces questions lors de la prochaine réunion fixée au 9 février mais on peut déjà s'interroger sur ces projets destructeurs d'emplois. **Nos actionnaires sont pragmatiques et les dividendes sont leur boussole.** Alors évidemment quand on leur dit que des

robots pourraient remplacer tous les sous-traitants manutentionnaires voire des moyens propres, ça fait tilt ! Parce qu'évidemment un robot n'a pas de salaire, pas de congés, pas de maladie et encore moins de durée maximale de travail ou de syndicat. Un robot c'est juste un investissement de départ et de la maintenance, c'est très vite amorti.

S'il est difficile et probablement absurde de lutter contre les progrès technologiques, on peut se demander si c'est réellement un progrès, un progrès social ? Si cela peut paraître intéressant de confier à des robots des tâches pénibles à risques avérés pour la santé des Hommes,

il faut en parallèle faire monter en compétences ces Hommes pour maintenir leur «employabilité». Et ça, il est probable que ce ne soit pas au cœur des préoccupations de nos actionnaires...

La CGT sera particulièrement vigilante sur le devenir de ces projets, notamment au travers de **la négociation de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).**

**Nous vous tiendrons bien évidemment informés des suites...**

## NAO ET GPEC,

## DES NÉGOCIATIONS TRÈS ATTENDUES À CHRONOPOST

**Gestion  
Prévisionnelle**

**des Emplois**

**et des Compétences:**

Démarrage des négociations le 16 janvier.  
L'objectif d'un accord GPEC est double :

1. Donner le cadre et les modalités d'informations et de consultation du CE sur la stratégie de Chronopost et ses conséquences sur l'emploi moyen propre et sous-traitant ;
2. La mise en place de dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et des mesures d'accompagnement associées (formation, bilan de compétence, mobilités, compensations primes, etc)

La CGT exigera des garanties supplémentaires de respects des dispositions de l'accord, notamment sur l'information/consultation du CE sur la stratégie et ses conséquences. En effet la

direction n'a pas respecté jusqu'à présent cette partie de l'accord.



**Négociations  
Annuelles  
Obligatoires :**

Démarrage des négociations le 12 février. Ces négociations annuelles sont très attendues des salariés car il s'agit là de reconnaître leur travail et les résultats obtenus. Ces négociations portent aussi

sur le temps de travail et la CGT portera sa demande de passer à 32 heures/semaine.

La Direction sera cette année très attendue sur les salaires qui ont été très insuffisamment revalorisés depuis 5 ans. C'est aussi l'occasion de revaloriser les primes et indemnités.

**Nous appelons tous les salariés à nous remonter leurs revendications.**



## VICTOIRE:

# Le gouvernement français soutient l'adoption d'une norme internationale contraignante contre les violences sexistes et sexuelles



Suite à l'interpellation des syndicats et des féministes, le gouvernement français vient de changer sa position et soutient maintenant clairement l'adoption d'une convention OIT contraignante contre les violences sexistes et sexuelles. La CGT se félicite de cette victoire et de ce changement de position.

La CGT, avec la Confédération Syndicale Internationale (CSI), a lancé en 2013 une campagne pour l'adoption d'une norme de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) contre les violences sexistes et sexuelles. Grâce à cette mobilisation, une norme contre les violences et le harcèlement au travail a été mise à l'ordre du jour de l'OIT en juin 2018. Son contenu et sa portée dépendront de la position des États et notamment de la France.

C'est la raison pour laquelle les organisations françaises membres de la CSI (CGT, CFDT, CFTC et FO) ont interpellé à deux reprises, dans des courriers unitaires, le Premier ministre Édouard Philippe. En effet, la France soutenait une position a minima,

refusant notamment d'identifier spécifiquement dans la convention les violences fondées sur le genre.

Suite à ces interpellations et à leur médiatisation, le gouvernement vient de transmettre sa position définitive à l'OIT. Il l'a modifiée sur plusieurs aspects déterminants et accepte :

- de défendre sans ambiguïté l'adoption d'une convention contraignante ;
- l'identification spécifique des violences fondées sur le genre de façon à mettre en place des mesures de prévention et de sanction adaptées aux violences sexistes et sexuelles ;
- une approche intégrée de la lutte contre les violences, intégrant cette question dans l'ensemble des politiques publiques ;
- la prise en compte des violences conjugales avec, pour les victimes de violences domestiques, la mise en place de congés, d'assouplissement horaire, de prise en charge médicale, etc. ;

• une définition large des responsabilités de l'employeur et des violences au travail, incluant le trajet, le lieu de restauration, les moyens de communication et les déplacements professionnels ;

• la formation des inspecteurs et inspectrices du travail ;

• la nécessité de mesures de protection spécifiques pour les publics les plus précaires et notamment les femmes migrantes et les travailleuses informelles.

**Sans attendre l'adoption d'une convention OIT, la CGT demande au gouvernement de mettre en place, en France, les mesures qu'il soutient au niveau international et de prévoir dans le projet de loi sur les violences un volet sur les violences sexistes et sexuelles au travail.**

## JÉRUSALEM : LES RÉOLUTIONS DE L'ONU, RIEN QUE LES RÉOLUTIONS DE L'ONU

Mardi 6 décembre, le président Donald Trump a annoncé sa décision de transférer l'ambassade des États-Unis de Tel-Aviv à Jérusalem, qu'il déclare capitale d'Israël. Cette initiative constitue une violation du droit international et des résolutions de l'ONU, notamment celle concernant « la création d'un État palestinien dans les frontières de 1967 avec Jérusalem-Est comme capitale ».

La résolution 252 de 1968 du Conseil de sécurité est particulièrement explicite à cet égard. A de multiples reprises le Conseil de sécurité a réaffirmé ces prises de position. Ainsi, au regard du droit international, en ce qui concerne Jérusalem, il n'existe pas deux légitimités : nous ne sommes pas en présence de deux peuples qui s'affrontent pour une même ville mais bien d'une

population occupée et d'une force occupante.

L'initiative de Donald Trump s'inscrit dans la politique globale des autorités israéliennes qui n'ont jamais caché leur volonté de mettre fin à la présence des Palestiniens à Jérusalem. Si la France, les autres États européens et l'UE elle-même avaient reconnu l'État de Palestine sur ses frontières de 67 avec Jérusalem-Est comme capitale, les manœuvres de Trump n'auraient pu être mises en œuvre.

En effet Jérusalem a une valeur symbolique très forte et toute provocation y est potentiellement explosive. On se souvient que c'est ainsi que se déclencha la deuxième Intifada en 2000. Les déclarations de Donald Trump et celles de son conseiller sur Israël montrent un

abandon total de la solution à deux États, du droit international et des résolutions de l'ONU et constituent une provocation pour toutes celles et tous ceux qui aspirent à une paix juste et durable entre Palestiniens et Israéliens. Elles soulignent l'urgence de l'appel du président Abbas devant l'Assemblée générale des Nations unies à la communauté internationale pour «mettre fin à l'occupation et sauver la solution à deux États avant qu'il ne soit trop tard ».

Les organisations du Collectif National pour une Paix Juste et Durable entre Palestiniens et Israéliens expriment leur indignation face à une telle provocation et demandent au gouvernement français de condamner fermement la décision de Donald Trump.



## CULTURE

### Dessin de presse : Nulle part où fuir de Pascal Gros

Vous n'avez pas le moral ? Le monde vous effraie ? Ses dangers, les risques pour la planète, votre santé, les attentats, les catastrophes plus ou moins naturelles, les addictions 2.0, etc., etc. ?

Le récent recueil du dessinateur Pascal Gros est pour vous ! Si le dessin de presse est un marqueur de son temps, il faut lire les images de Gros en nous interrogeant sur notre propension à adorer ces médias qui nous poussent à cultiver nos doutes existentiels et nos angoisses personnelles. La politique, l'économie, l'écologie, la vie sociale, l'éducation, la famille, la religion : tout aujourd'hui est source de peurs, de troubles, de fantasmes. C'est avec beaucoup de noirceur et d'humour que Pascal Gros se fait l'écho de cette actualité qui nous obsède et qui nous rend le monde si anxiogène au point que le dessin de presse serait peut-être devenu une sorte d'antidote, non pas aux malheurs du monde, mais à notre hantise d'être à notre tour victimes du grand cataclysme. Peut-être bien. C'est en tous cas le sentiment que l'on peut avoir en riant ou en souriant avec Pascal Gros des horreurs que le 20h égraine chaque jour sous nos yeux ébahis. Rire de nos peurs, rire de l'horreur, rire des plaies du monde ne permet bien sûr pas d'améliorer le sort de la planète. Mais ça aide au moins à regarder avec un peu plus de sérénité ce flux médiatique qui nous hypnotise tant et qui aurait tendance à nous convaincre d'impuissance. Si rire du monde pouvait nous encourager à le changer !



**ACCORD HANDICAP À  
CHRONOPOST :  
À PEINE SIGNÉ, DÉJÀ UN  
ACCROC... DE TAILLE !**

Aurélia est cadre au siège de Chronopost en charge du pilotage de la production des services clients. Aurélia est contrainte de se faire opérer d'une pathologie chronique mais son opération est plus compliquée qu'initialement prévue, puis c'est la rechute avec la perspective d'une nouvelle opération. Fin novembre alors qu'elle est toujours en arrêt, elle reçoit une convocation pour un entretien préalable au licenciement. Elle contacte la CGT qui au regard de son handicap (elle marche difficilement avec deux béquilles) lui conseille de demander la reconnaissance du statut de travailleur handicapé (RQTH), ce qu'elle fait. De ce fait elle est théoriquement couverte par les dispositions de maintien dans l'emploi de notre accord Handicap. Si certains se demandent alors si on peut licencier une salariée handicapée sur le seul motif de son absence pour maladie, demandez à Chronopost ça ira plus vite !

Le Directeur de l'expérience client contacté par la CGT avant le licenciement ne répondra pas. Il se contentera de s'asseoir sur notre accord Handicap et de licencier Aurélia le 23 décembre à la veille du réveillon sur le seul motif de son absence pour maladie. (A quand un Directeur de l'expérience salarié?)

**La CGT va aider Aurélia à obtenir réparation de ses préjudices auprès des tribunaux et n'hésitera pas à communiquer largement sur le sujet. Elle appelle l'ensemble des salariés à soutenir Aurélia. Car quand on affiche des valeurs qu'on renie à la première difficulté, le linge sale se lave sur la place publique !**

### Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom .....	Prénom .....
Adresse .....	
Code Postal .....	
Code Postal .....	Ville .....
(Facultatif) Téléphones → (perso) .....	→ pro .....
Grade/Classification .....	Métier .....
Service/Bureau (nom et adresse) .....	

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