



LE CHRONO SCOPE

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

N° 64
Octobre
2019

Le respect des engagements est le socle d'une relation sociale de qualité

La CGT Chronopost est un syndicat constructif. Dans toutes les négociations comme dans les instances de représentations locales ou nationales, elle s'investit, propose, revendique, négocie et signe des accords.

NAO, participation/intéressement, maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, Qualité de Vie au Travail, représentation du personnel, la CGT participe au progrès social à Chronopost et s'engage sur de nombreux textes par sa signature. Mais pour que ce dialogue social perdure, il faut que les engagements pris soient respectés, à la lettre mais aussi dans l'esprit des textes et dans les valeurs qu'ils portent. Comme vous pourrez le lire dans ce Chronoscope, la direction a des progrès à faire. En effet, le plus dur n'est pas d'afficher des valeurs pour s'offrir une image mais bien de les mettre en application et en cohérence avec ses actes. **Par exemple, le Président de Chronopost ne peut pas s'engager en faveur de l'équilibre vie pro/vie perso dans l'accord QVT et dans le même temps développer fortement le travail le dimanche avec des horaires de travail planifiés 6 jours sur 7 !**

S'engager sur des valeurs implique que celles-ci soient placées au-dessus des considérations économiques et qu'elles président aux actes. Il ne s'agit plus de dire mais de faire. La CGT exige de la cohérence dans les actes

L'équipe CGT

FAISONS RESPECTER NOS ACCORDS ET NOS DROITS

La CGT est au plus proche des salariés car c'est là qu'elle trouve sa légitimité et son crédit. Nous remercions à nouveau tous les salariés d'avoir reconnu cette implication au travers des dernières élections. La CGT s'implique fortement dans toutes les négociations avec des arguments forts qui trouvent racine sur le terrain. Lorsque nous obtenons des avancées, la CGT consulte sa base et n'hésite pas à prendre ses responsabilités et à signer de nombreux accords (NAO, égalité pro, Handicap, Intéressement, QVT, etc....)

Mais un accord signé l'est aussi par l'employeur qui se doit de respecter ses engagements dans la lettre et dans l'esprit. L'affichage de valeur ne doit pas se limiter à du marketing pour embellir la vitrine mais doit se concrétiser dans les actes à tous les niveaux de décisions.



.... SOYONS PLUS CONCRETS



Accord
QVT

Signé le 10 décembre 2018, il prévoit notamment l'octroi d'une adresse mail pro à tous les salariés. La CGT l'a encore rappelé lors du CSE de septembre car ce n'est toujours pas appliqué. Il prévoit aussi d'améliorer l'équilibre vie pro/vie perso mais cet engagement est très loin de se traduire dans les faits (*lire édito et en page 3*) avec le développement du travail 6 jours/7 ou le fait que la direction ferme souvent les yeux sur les heures sup (souvent non déclarées) des cadres ou agents de maîtrise. L'accord prévoit 2 commissions de suivi par an, or aucune n'a encore eu lieu. Il prévoit l'extension du dispositif de crèches d'entreprise... ?



Accord
Représentation
du personnel

Celui-ci est plus récent (27/02/2019) mais l'entreprise tarde à en appliquer certaines dispositions ou en interprète d'autres avec une certaine mauvaise foi. La CGT attend toujours le lien sur Chroco vers les sites internet des organisations syndicales (notamment pour y lire ce journal) ; les modalités pratiques pour un suivi en temps réel de notre budget syndical, les diverses formations prévues, le respect des prérogatives des RP (local avec téléphone, réunion des RP mensuelle si ces derniers le souhaitent (*voir article en page 3*)).



Accord
GPEC

Manque d'informations précises et chiffrées sur la stratégie et ses conséquences sur l'emploi, pas de base de donnée unique correctement renseignée, commissions de suivi non réalisées,...



Accord
Handicap

Le budget national pour les aménagements de postes n'a jamais été ouvert et donc encore moins suivi. Trop souvent les restrictions d'aptitudes sont considérées comme des inaptitudes avec la conséquence du licenciement. Les commissions de suivies ne sont plus tenues,....

POUR QUE LA CGT PUISSE À NOUVEAU ENGAGER SA SIGNATURE, IL FAUT RÉTABLIR PLUS DE CONFIANCE ET CELA PASSE PAR LE RESPECT DES ENGAGEMENTS PRIS !



STOP AUX HEURES SUP NON PAYÉES !

Agents de maîtrise, Cadres : Stop aux heures sup non payées

Tout le monde le sait : De nombreux cadres et agents de maîtrise effectuent des heures bien au-delà de la durée prévue au contrat. Pour les cadres qui sont au forfait jour, il appartient légalement à l'employeur de calibrer la charge de travail de telle sorte qu'elle n'entraîne pas de dépassement de cette durée. Dans la réalité, cette précaution est sciemment oubliée et la plupart des cadres dépassent largement cette durée sans que ces heures ne soient payées.

La CGT rappelle que les cadres ont aussi des droits qui doivent être respectés. Droit à la déconnexion, charge de travail raisonnable et compatible avec les moyens donnés, mais aussi droit de ne pas dépasser

35H/semaine sur l'année et ce même s'ils sont en forfait jours. Nous invitons tous les cadres à saisir leurs représentants du personnel pour se faire respecter.



Pour les agents de maîtrise c'est le même bal des hypocrites.

Nombreux sont les AM qui effectuent régulièrement des heures sup sans oser les

noter, sans parler du travail que certains font de chez eux. La direction qui en a bien connaissance n'y trouve rien à redire jusqu'au jour où, lassés de travailler pour la gloire, certains décident de noter ces heures sup. Aussitôt, l'AM s'entendra dire hypocritement par la direction : « Mais personne ne t'a demandé de faire des heures sup, nous ne te les validons pas ».

La CGT invite donc tous les AM
à noter
toutes leurs heures effectuées et à saisir leurs représentants de toute situation anormale.

**DÉFENDEZ VOS DROITS
ET VOTRE DIGNITÉ,
FAITES-VOUS RESPECTER !**



PÉNIBILITÉ ET RETRAITE:

VOS DROITS AUJOURD'HUI

**Travail pénible et retraite :
Droit à départ anticipé.**

**Le C2P (Compte Professionnel de Prévention),
COMMENT ÇA MARCHE ?**

Le C2P permet aux salariés exposés à certains facteurs de risques au sein de l'entreprise de se former, de réduire leur temps de travail ou d'anticiper leur départ en retraite (jusqu'à deux ans). Lorsqu'un salarié est exposé à certains facteurs de risques au-delà de seuils fixés par décret, l'employeur doit déclarer chaque année cette information à la CARSAT et le salarié acquière automatiquement des points sur son Compte Professionnel de Prévention.

Ces points peuvent servir, soit à financer une formation pour se réorienter vers un métier moins pénible, soit à financer un passage à temps partiel sans perte de salaire, soit pour bénéficier d'un départ en retraite anticipé (jusqu'à 2 ans).

A Chronopost, les principaux facteurs de risque sont :

- ➔ le travail de nuit,
- ➔ puis, le travail répétitif
- ➔ et le travail dans des températures extrêmes.



Pour le travail de nuit, il faut au moins effectuer une heure de travail entre minuit et 5h00 et cela 120 nuits par an.

Un facteur de risque donne le droit à un point par trimestre, soit 4 par an et on peut épargner jusqu'à 100 points. Les 20 pre-

miers points acquis sont réservés pour une formation professionnelle.

Pour consulter ou créer son compte avec votre numéro de sécu comme identifiant, rendez-vous sur l'adresse du site :
<https://salarie.compteprofessionnelprevention.fr/espacesalarie/#/>
Pour plus de renseignements :
<https://www.compteprofessionnelprevention.fr/home.html>



TRAVAIL 6 JOURS / 7 À CHRONOPOST: LA CGT DÉNONCE



Notre Président a décidé unilatéralement en 2017 d'ouvrir la livraison le dimanche pour saisir une opportunité avant nos concurrents et répondre aux injonctions de certains gros chargeurs.

La CGT y était et est toujours opposée au travail le dimanche qui doit être réservé à la vie familiale, culturelle, sportive... des salariés.

La direction avait évoqué « l'avantage » que les clients particuliers étaient chez eux le dimanche pour recevoir leurs livraisons. Le Directeur Général invoquait une prétendue désacralisation sociétale du dimanche, or si c'était le cas, les particuliers ne seraient plus chez eux pour recevoir leur colis **MAIS AU TRAVAIL !**

Quoiqu'il en soit, le bilan économique est mauvais. Au CE d'octobre 2018, soit un an après le lancement de l'offre, la direction annonçait 534 objets livrés en moyenne le dimanche sur toute la France ! Certaines agences n'ayant que 2 colis à livrer en moyenne !

Mais les conséquences négatives vont au-delà de ce constat :

Les ouvertures d'agences le dimanche ont causé une forte progression des plannings de travail 6 jours sur 7 que ce soit pour des temps partiel à 24h ou des temps pleins. Alors même que nous avons réussi à imposer à la fin des années 90 la fin du travail 6 jours/7 avec 2 jours de repos consécutifs, la régression est bel et bien là. Outre les frais de transport supplémentaire que cela induit pour le salarié c'est l'équilibre vie pro/vie perso qui est bouleversée donc la qualité de vie et à terme la santé physique et psychique des salariés.

Ces horaires 6 jours sur 7 viennent donc en totale contradiction avec les

engagements et valeurs de l'accord « Qualité de Vie au Travail » que la direction a signé !

⚠ D'autres dommages collatéraux ne sont pas anodins :

En effet lorsqu'un temps plein est planifié 6 jours/7, il travaille environ 6 heures par jour. Bien qu'il épargne comme les autres ses 70 heures non payées à l'année pour obtenir 10 jours de RTT, cela ne lui donne jamais plus de 60 heures de RTT (*10 jours RTT fois 6 heures*). **Il fait donc 10 heures chaque année qui ne sont jamais payées, ni permutées en JRTT.**

LA CGT A DÉNONCÉ CETTE SITUATION lors du CSE de septembre et demande la régularisation de tous les salariés impactés (nous n'en connaissons pas le nombre malgré nos demandes).

NOUS EXIGEONS AUSSI QUE CHRONOPOST RESPECTE SES ENGAGEMENTS RELATIFS À LA QVT ET STOPPE LE TRAVAIL 6 JOURS / 7. NOUS APPELONS TOUS LES SALARIÉS ET LEURS REPRÉSENTANTS

À NOUS REJOINDRE DANS CETTE LUTTE.

A suivre ...



LES PRÉROGATIVES ET MOYENS DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Missions :

Ces représentants de proximité ont vocation à remonter les réclamations individuelles et collectives des salariés qu'ils représentent. Ils assurent le relais des salariés auprès de la direction et du CSE/CSSCT auxquels ils rendent compte. Ils sont salariés protégés. Ils veillent au respect du code du travail et des règles relatives aux salaires, aux congés, conditions de travail, au suivi de la procédure en cas de droit d'alerte lié à l'atteinte des personnes, aux inspections des implantations de travail, aux enquêtes suite à accidents de travail et/ou danger grave et imminent. Ils concourent, de manière générale, à la prévention en matière de santé. Ils prévo-

nent des actions de nature à améliorer les conditions de travail. Ils sont en lien étroit avec les DS régionaux, le DS central et leur syndicat afin de permettre d'élargir, de coordonner et pour la cohérence de l'activité à Chronopost.

Réunions avec les chefs d'agence :

Le chef d'agence doit organiser une réunion tous les 2 mois. Les questions des RP devront être transmises dans un délai préalable de 3 jours. Les réponses écrites de l'employeur seront données dans les 5 jours suivant la réunion. Les RP peuvent demander (majoritairement) une réunion supplémentaire chaque mois et dans ce

cas le chef d'agence est tenu de l'organiser dans les 5 jours suivants.

Moyens :

Ils disposeront d'un local avec ordinateur et téléphone et ont accès aux documents de contrôle (feuille de présence, registre du personnel, contrats d'intérim, etc). Ils doivent disposer d'une boîte mail pro. Chaque titulaire dispose de 18 heures de délégation qu'il peut partager avec son suppléant.

Pour plus d'info, pour recevoir une documentation détaillée ou pour tout dysfonctionnement : Contactez la CGT

Urgence sociale et environnementale: MÊME COMBAT !



Au cours de la semaine internationale pour le climat, du 20 au 27 septembre, la CGT s'est mobilisée aux côtés des mouvements de jeunesse, des ONG et des autres syndicats, pour un développement humain durable. Alors que l'ONU a réuni les chefs d'État pour un sommet Action Climat le 23 septembre, de nombreuses mobilisations ont été organisées pendant une semaine, dans tout le pays, pour **pousser le gouvernement à prendre ses responsabilités.**

Les pouvoirs publics face à leurs responsabilités

Plutôt que culpabiliser les individus, face à la crise sociale et climatique sans précédent que traverse la planète, c'est une réponse collective qui est attendue : une nouvelle politique qui engage la responsabilité des pouvoirs publics et du patronat et conjugue justice sociale et justice écologique. **Urgence sociale et environnementale.**

De fait, on ne peut plus dissocier ces deux urgences

La suppression de la ligne de fret Perpignan-Rungis, par exemple, a détruit des emplois, tandis que le transport des fruits et légumes se fait désormais par camions, plus polluants. La fermeture d'un bureau de Poste, d'une école ou encore d'un service de santé en zone rurale, contribue à l'exclusion sociale des usagers les plus fragiles et contraint les autres à utiliser leurs automobiles.

La délocalisation d'une usine, non seulement, appauvrit un bassin de vie en France, au profit de région où la main-d'œuvre est exploitée, mais elle contribue aussi à la hausse du transport mondial de marchandises.

Tous mobilisés

Dans un communiqué commun, organisations de jeunesse et de salariés appellent à la mobilisation en faveur de « l'amélioration des conditions de vie et de travail, dans le respect de l'environnement ».

Développer des services publics de proximité, relocaliser la production, conditionner les aides publiques aux entreprises, stopper les projets écologiquement et socialement rétrogrades sont quelques unes des revendications.



CULTURE

Film

Ceux qui travaillent

d'Antoine Russbach

Cadre supérieur dans une grande compagnie de fret maritime, Frank consacre sa vie au travail. Alors qu'il doit faire face à une situation de crise à bord d'un cargo, Frank, prend -seul et dans l'urgence- une décision qui lui coûte son poste. Profondément ébranlé, trahi par un système auquel il a tout donné, le voilà contraint de remettre toute sa vie en question.

Marx a au moins gagné sur un point : toutes les foules, qu'elles se considèrent ou non comme marxistes, s'entendent à regarder le travail comme une « aliénation ». Les nazis ont achevé de favoriser ce processus de pensée en affichant cyniquement, au fronton de leurs camps de concentration : « Arbeit macht frei » (Le travail rend libre).

Tout s'enraye et dérape suite à ce que l'employeur dénonce comme une grave faute professionnelle, alors qu'il sera ensuite révélé au héros que la logique était avant tout comptable : Frank se voit licencié, non pour manquement étiq, en réalité, mais parce que trop ancien dans l'entreprise, donc trop cher et insuffisamment soumis. On lui préfère des exécutants dociles.

Antoine Russbach a pensé son film comme le premier volet d'une trilogie explorant la société. Devraient ainsi suivre : « Ceux qui combattent » puis « Ceux qui prient ».

Il va de soi qu'après une réalisation dotée d'un tel impact, et avec une telle sobriété, on guettera avec attention les sorties à venir.



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom

Prénom

Adresse

Code Postal

Ville

(Facultatif) Téléphones : →.perso/

→.pro

Grade/Classification

Métier

Service/Bureau (nom et adresse)

MATERIEL FINANCÉ
PAR LES COTISATIONS
DES SYNDIQUÉS CGT