



# 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](mailto:fede@cgt-fapt.fr)

N° 67  
Janvier  
2020

## Encore une année record pour Chronopost ! Et les salariés dans tout ça ?

Tous les résultats économiques ne sont pas encore parfaitement connus mais il est déjà certain que tous les records seront battus. Tous ? Oui d'un point de vue économique mais pas social. De gros progrès sont encore devant nous et les moyens sont bel et bien là ! Que ce soit le manque de reconnaissance, notamment dans les pôles support (*lire ci-contre*), les économies de bout de chandelles réalisées sur le dos des salariés précaires (*lire en page 2*), la direction de Chronopost doit investir sur l'humain. Le fort développement du food doit aussi obliger notre direction à fournir des moyens de manutention adaptés (*lire en page 2*). La CGT a fait des propositions en ce sens mais les solutions tardent à voir le jour. Sur ces sujets la nouvelle CSSCT doit avancer pour des résultats rapides (*lire article en page 2*). Au plus près du terrain les représentants de proximité ont un rôle majeur à jouer sur nos conditions de travail, ils doivent alerter, remonter les problématiques à leurs représentants régionaux et nationaux. Sans eux les instances nationales seront moins armées pour agir (*lire article en page 4*). En page 3, un décryptage du projet de réforme des retraites.



Toute l'équipe CGT  
vous souhaite  
une très belle année 2020

**1ER RDV INCONTOURNABLE :  
LE 9 JANVIER :  
TOUS DANS LES MANIFESTATIONS  
CONTRE LE PROJET DE RÉFORME  
DES RETRAITES**

(*lire page 2 et 3*)

## La CGT donne la parole aux équipiers support : PLUS DE RESPONSABILITÉ, PLUS D'INCIVILITÉS, MAIS PAS PLUS DE RECONNAISSANCE



Le métier d'équipier support a évolué ces dernières années, il est devenu central dans l'organisation d'une agence. A l'instar des RDI, les EQS sont un pilier du fonctionnement d'une agence. Que ce soit pour le TG2, le TG1 ou les services clients, leur rôle est central et incontournable.

### Mais qu'en disent-ils eux même ? La CGT leur donne la parole

« Un contrôle retour des chauffeurs-livreurs toujours plus pointu avec des incivilités en hausse, des colis de plus en plus volumineux, un volume de trafic en constance hausse, une non qualité en hausse également qui génère un mécontentement client de plus en plus pénible à gérer, une gestion du parc PSM de plus en plus rigoureuse »,...

Voici les principales évolutions que j'ai constatées dans mon métier d'EQS ces dernières années.

... Nous avons dû nous adapter à ces évolutions sur le tas, sans formation pour la plupart d'entre nous. Personnellement je vis mal la forte augmentation du trafic et la non qualité en hausse. Cela génère de nombreuses tensions avec nos clients à l'accueil mais aussi avec les chauffeurs.

Ce phénomène s'est accentué ces derniers mois avec le durcissement des pénalités qu'on nous demande d'imposer aux sous-traitants. Aujourd'hui nous exigeons 94 % d'ETA et au 1er janvier, cela va passer à 96 % et j'appréhende des tensions accrues avec nos prestataires. J'ai le sentiment que Chronopost privilégie ses gros clients au détriment des autres qui sont de plus en plus nombreux à nous quitter et qui génèrent beaucoup de mécontentements et de tensions à l'accueil.

Notre chef d'agence essaie de nous motiver en nous disant que nous sommes le pilier du fonctionnement de l'agence et que le bon déroulement de l'activité repose beaucoup sur nous. Cela fait plaisir à entendre, mais on aimerait une reconnaissance plus concrète.

En effet aujourd'hui avec la sous-traitance du métier de trieur, nous sommes un des derniers métiers qui ne dispose d'aucune prime spécifique : On a augmenté la prime trimestrielle des régulateurs ces dernières années, on a donné une prime aux RDI, une prime spécifique aux chauffeurs livreurs **ET NOUS QUI SOMMES SOI-DISANT UN PILIER, ON A QUOI ?**

De plus les autres métiers de l'agence se déroulent sur des horaires donnant lieu à des majorations comme des primes de nuit, de transport ou de service matinal. Or, les horaires de travail des EQS sont presque toujours en journée sans prime associée. Ce métier est intéressant car on a une vision globale de notre activité de la collecte à la distribution mais il serait temps que ces responsabilités et son rôle central soient enfin reconnus...

**La CGT demandera à l'occasion des prochaines NAO la juste reconnaissance de la fonction d'EQS et la création d'une prime spécifique à ce métier. Nous invitons tous les équipiers support à exprimer leurs revendications en ce sens.**

## SALAIRE, MAINTIEN DANS L'EMPLOI, RETRAITE : LES CHRONOPOSTIERS ONT DE BONNES RAISONS DE SE MOBILISER LE 9 JANVIER

A Chronopost le port de charge est au cœur de notre métier et génère des TMS, des AT et autres maladies professionnelles. Nombreux sont les salariés qui n'arrivent déjà pas à l'âge de la retraite ou alors abîmés. Cette notion de port de charge était logiquement retenue comme critère de pénibilité jusqu'en 2016 mais depuis le gouvernement de Macron l'a retirée des critères de pénibilité ! Ainsi par un simple décret, le fait de porter des charges ne serait plus pénible ! De qui se moque-t-on ?



Mais c'est aussi dans l'entreprise même que les régressions ont lieu : Depuis le 1er janvier 2017, la direction de Chronopost a

supprimé le temps partiel bonifié pour les plus de 55 ans qui permettait un allègement de la charge de travail sans perte de salaire !! Les chronopostiers ont donc toutes les raisons de s'opposer à ce projet de réforme qui aurait pour finalité de leur imposer de travailler plus longtemps quand il faudrait au contraire qu'ils partent plus tôt ! [Lire aussi l'article ci-contre...](#)

**TOUS EN GRÈVE ET DANS LA RUE  
LE 9 JANVIER!**

## ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION POUR LES SALARIÉS PRÉCAIRES : LA CGT INTERPELLE LA DIRECTION

C'est un principe de base du Code du travail : **L'égalité de traitement.**

Un intérimaire doit percevoir la même rémunération que le salarié moyen propre qui occuperait son poste. Cette rémunération s'entend avec toutes les primes et accessoires. En août 2002, la CGT était déjà intervenue car Chronopost ne déclarait pas le 13ème mois aux boîtes d'intérim et donc aucun intérimaire ne le percevait.

Aujourd'hui grâce à l'intervention de la CGT, ils le perçoivent via une prime hore.



Mais nous constatons que certaines agences continuent de ne pas déclarer la prime trimestrielle, la prime chauffeur le

cas échéant ou la prime « zone réservée ». Au CSE de novembre puis de décembre, vos élus CGT ont demandé le respect de ce principe d'égalité de traitement s'agissant de surcroît de salariés déjà précaires. **Il est inacceptable qu'une entreprise comme Chronopost réalisant de confortables bénéfices fasse des économies de bout de chandelle sur ces salariés précaires !**

Nous demandons à tous les intérimaires de saisir les élus CGT en cas de manquement sur ce sujet. Nous n'accepterons aucun écart sur ces infractions.

## L'INSTANT NRV DU MOIS : TOUJOURS PLUS DE GLACIÈRES SANS MOYEN DE MANUTENTION ADAPTÉ



Il y a maintenant quelques années Chronopost a choisi de se lancer sur ce marché du food en express. Il fallait aller vite pour être les premiers à le faire car on nous disait que c'était une opportunité commerciale à ne pas rater. L'entreprise y a beau-

coup investi, notamment sur des glacières mais jamais sérieusement sur des outils d'aide à la manutention, sans parler du manque d'effectifs fréquent pour cette activité.

La CGT a alerté à de nombreuses reprises sur les risques liés à l'absence d'outils de manutention adaptée. Elle a même été jusqu'à proposer des gerbeurs mécaniques financièrement abordables pour soulever et déplacer ces glacières. La direction nous a répondu que nos idées et propositions étaient bonnes mais qu'a-t-elle fait depuis ? Où sont ces outils d'aide à la manutention ? Les accidents du travail et mala-

die professionnelle ont fortement progressé depuis l'arrivée du food.

**Chronopost a une obligation de prévention s'agissant de la santé des salariés.**

Nous exigeons à nouveau que Chronopost prenne ses responsabilités et se dote de moyens de manutention adaptés. Les élus CGT ont demandé à mettre ce sujet prioritairement à l'ordre du jour de la nouvelle Commission Santé Sécurité Conditions de travail (CSSCT). Nous ne lâcherons rien sur ce sujet. Nous invitons tous les salariés à se saisir du sujet.

## RÉFORME DES RETRAITES :

### LE GOUVERNEMENT MODIFIE L'EMBALLAGE SANS MODIFIER LE CONTENU

#### Décryptage



Pour briser la solidarité entre générations, le gouvernement n'hésite pas à avoir recours à l'argument le plus méprisable : Ne vous inquiétez pas ces mesures ne vous frapperont pas ; elles ne toucheront que vos enfants. Quelle meilleure preuve que la réforme est néfaste, qu'elle n'est pas favorable aux actifs ! Mais les personnes qui ne seront pas concernées par la réforme "à points" seront concernées par des nouvelles mesures de baisse, via l'instauration d'un âge "d'équilibre" dès 2027.

#### Nouvel "âge d'équilibre" pour les plus de 47 ans (nés avant 1975), réforme à points pour les autres, TOUT LE MONDE RESTE PERDANT !

Les personnes qui ne seront pas concernées par le système à point seront fortement touchées par l'autre partie de la réforme : les économies à court terme, et notamment par un nouvel âge d'équilibre en 2027. Toute personne qui partira avant cet âge subira une décote, quel que soit son nombre d'annuités. La nouvelle décote sera calculée en prenant le plus défavorable de deux critères pour chacun, entre durée de cotisation, et écart à cet âge d'équilibre. Une perte qui peut se chiffrer en centaines d'euros par mois. Et ce dès les prochaines générations.

#### RETRAITE



Les générations nées après 1975 seront concernées par le nouveau système à point, calibré pour ajuster les pensions à la baisse à mesure que l'espérance de vie s'allonge. Ainsi, la réforme ne s'appliquera qu'aux personnes nées en 1975 et après, soit en 2037. D'ici là, dès 2022, les jeunes cotiseront au nouveau régime, ce qui veut dire que pendant 17 ans, les régimes existants vont être de plus en plus déficitaires, de plus en plus dans la main de l'État.

#### La conséquence de ces choix :

une baisse des taux de remplacements brutale et plus forte que celle prévue par les précédentes réformes.

#### Des garanties en trompe l'œil : L'indexation du point ne garantit pas le niveau des pensions

L'annonce de l'indexation de la valeur des points acquis sur les salaires se veut rassurante. Mais le niveau des pensions (niveau de la retraite par rapport au dernier salaire) n'est en aucun cas garanti. Ce qui importe n'est pas la valeur du point (qui n'est qu'un indice), mais le "taux de remplacement", c'est à dire la part de pouvoir d'achat qu'on conserve lorsqu'on passe de l'emploi à la retraite. Et celui-ci va baisser, plus fortement qu'aujourd'hui. Ce que le gouvernement fait mine de garantir avec la valeur du point, il le reprend avec une décote variable. Un minimum de pension à 1000€ (pour une carrière complète) pour les uns, la capitalisation pour les autres ?

Avec une baisse massive du niveau des pensions, une partie écrasante de la population française sera logée à la même enseigne : le nouveau « minimum de pension » à 1000€ (pour une carrière complète). Toutes les personnes n'atteignant pas l'âge pivot ou ayant une carrière incomplète auront beaucoup moins. C'est un des « alibis sociaux », les gagnants de la réforme : celles et ceux qui pourront prétendre au minimum après une vie de travail.

Par ailleurs le gouvernement utilise les femmes comme alibi de la réforme en n'hésitant pas à les qualifier de "grandes gagnantes", alors même que leurs droits et

leur autonomie financière sont gravement menacés par de nombreuses dispositions (Prise en compte de toute la carrière, pension de réversion dégradée, abandon des majorations de durée d'assurance pour les enfants).

ÉDOUARD PHILIPPE PRÉSENTE  
LES CONCLUSIONS DE LA  
RÉFORME DES RETRAITES



#### Une Philosophie comptable qui pousse à la capitalisation privée

Pour les personnes pouvant se le permettre, il s'agira désormais de se tourner vers la capitalisation privée, grandement facilitée par le gouvernement et son Plan Épargne Retraite.

Ce sont d'immenses opportunités pour les fonds de pensions, largement défiscalisés, et donc autant de manque à gagner pour les caisses de l'État.

En clair, ces annonces confortent le cœur de la réforme qui concerne tous les actifs du pays, soit la réduction du niveau des retraites dans notre système solidaire et un effet d'éviction vers les solutions de capitalisation privée.

Dans le détail beaucoup de flou persiste sur la réelle prise en compte de la diversité des situations, de la pénibilité et des carrières.

**RDV LE 9 JANVIER,**  
**DANS LA RUE POUR S'OPPOSER TOUS ENSEMBLE À CE PROJET**



## Représentants de proximité : Au plus près des salariés pour être efficace



Avec la loi travail, les délégués du personnel ont laissé la place aux représentants de proximité. Si leurs rôles, moyens et prérogatives ont peu évolué, la disparition des DS de site et surtout des CHSCT, ont renforcé leur raison d'être.

En effet au plus près du terrain, ils sont les premiers témoins des situations à risques et des problématiques hygiène, sécurité, conditions de travail. En l'absence de CHSCT local ou régional, ils sont en premières lignes pour déceler les anomalies et alerter. Il est donc primordial qu'ils travaillent en lien avec leurs DS régionaux et avec le CSE et sa commission CSSCT. Les sujets doivent être remontés que ce soit les problématiques, les bonnes idées et autres propositions d'amélioration.

Parallèlement, ils ont toujours le rôle de porter les demandes individuelles et collectives des salariés s'agissant du respect des accords d'entreprise et de toutes les dispositions légales. Ils disposent de 18 heures de délégation chacun partageables avec leur suppléant, d'un local avec téléphone, de l'accès aux feuilles de présence, aux contrats de mission des intérimaires, au registre du personnel... Ils peuvent demander le maintien d'une réunion mensuelle avec leur chef d'agence.

**Utilisez vos droits, interpellez vos directions sur toutes les anomalies et situations à risques, informez vos DSR et les instances nationales CSE et CSSCT, ne restez pas isolé.**

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX RÉGIONAUX CGT PAR RÉGION	
Ouest	Mathieu LESCURE (Poitiers)
Nord	Hatice GOKTACE (Rouen)
Rhône Alpes	Sami SDIRI (Corbas)
PACA	Bruno LIONTI (Avignon/Aix)
Sud Ouest	Marc ROUQUETTE (Toulouse)
IDF	Dejan BIOCANIN (Bd Ney)
DOM	Jean Marc OULY (La Martinique)
Hubs IDF	Carlos MOREIRA (Roissy)

## CULTURE

### Livre

### Propriété privée

de Julia Deck



Il suffit d'un méchant projet, l'assassinat d'un chat surnommé le gros rouquin, pour que toute une vie se dérègle. Autant le dire

d'emblée, au risque de divulgâcher : le sort du gros rouquin est terrible. Mais pas plus que celui d'autres personnages de cette histoire se déroulant dans la grande banlieue est de Paris, non loin de Melun et d'une station RER. C'est là que, à la petite cinquantaine, Charles et Eva ont déménagé pour avoir de l'espace, et vivre dans un écoquartier tout ce qu'il y a de vert. Le chauffage est cent pour cent énergie renouvelable, les eaux usées sont récupérées, comme le compost, et le centre-ville connaît des transformations telles qu'en souhaitent les nouveaux habitants qui ont franchi le périphérique, avec « boutiques de créateurs, équitables, biologiques » La narratrice dresse par touches les portraits de ces nouveaux habitants qui ont choisi cet îlot protégé. Il en est qui « possèdent » des enfants, d'autres qui sont accompagnés d'un fox-terrier. Tout est de cet acabit dans ce roman cruel, écrit ou plutôt dit avec sécheresse.

Ce que raconte en effet Propriété privée, de Paris à cette lointaine banlieue en passant par Bagnolet, c'est la ségrégation urbaine d'aujourd'hui, c'est l'écart que nous cherchons parmi ceux qui nous ressemblent. Au-delà de la cruauté qui traverse ces pages, du sourire que cela fait naître, on éprouve une forme de tristesse devant ce qui constitue une peinture hyperréaliste de notre époque.



### 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) .....	

MATÉRIEL FINANCÉ  
PAR LES COTISATIONS  
DES SYNDIQUÉS CGT