



# 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° 68  
Février  
2020

## Les moyens sont là, passons à l'action !

Du jamais vu ! Plus d'un Milliard d'euros de CA, plus de 100 Millions d'euros de résultat, tous les records sont battus. Jamais le travail des salariés n'avait permis de réaliser autant de bénéfices. Car ne l'oublions pas, si nos dirigeants se vantent d'avoir si bien « performé », c'est avant tout et uniquement le travail des salariés qui a permis de réaliser un tel résultat !

Cela doit d'abord permettre un meilleur partage des richesses. La prime exceptionnelle dite « Macron » doit être sensiblement rehaussée cette année pour récompenser tous les salariés (*lire page 2*). Notre accord d'intéressement devra être ajusté pour améliorer la part versée aux salariés (*lire page 3*). Cette excellente santé financière doit aussi se traduire par une amélioration concrète de nos conditions de travail. Il est temps de réellement mettre en pratique notre accord QVT et Chronopost en a largement les moyens (*lire page 2*). Les NAO doivent aussi être le moyen de reconnaître le travail des salariés. Les agents de maîtrises (*lire ci-contre*) attendent beaucoup en termes de reconnaissance, tout comme les EQS ou les RDI (*lire Chronoscopes précédents*). De nombreux autres sujets vont être négociés au printemps pour préparer l'avenir (*lire page 3*) et nos dirigeants devront être à la hauteur de cette très bonne situation économique et financière.

**La CGT appelle tous les salariés à revendiquer haut et fort leurs légitimes attentes ! Attentes qui sont très liées avec la lutte sur les retraites en cours.**

## La CGT donne la parole aux animateurs d'équipe

**UNE CHARGE DE TRAVAIL SOUVENT SUPÉRIEURE AUX MOYENS  
DONNÉS, DES DIFFÉRENCES DE CLASSIFICATION INCOMPRÉHENSIBLES ET  
PEU DE LATITUDE POUR FAIRE ÉVOLUER SON ÉQUIPE :  
LES AE S'EXPRIMENT DANS LE CHRONOSCOPE !**

### Au bal des hypocrites, c'est souvent la direction qui mène la danse !

Comment faire passer le message aux AE que poser ses heures sup est mal vu ? En leur disant que leurs tâches sont calibrées pour 35H et que les autres y arrivent sans difficulté. Mais quand on gratte un peu, on s'aperçoit vite que les autres aussi ramènent du boulot à la maison le soir et le week-end !



**Qu'en disent-ils eux même ?** « Notre métier peut vite passer d'un plaisir à un tourment selon la manière dont nous sommes pris au sérieux ou en compte. J'ai pu, durant mon expérience, travailler avec des responsables qui donnaient envie de me défoncer, ou d'autres pour qui, même si tu te défonces, tu n'es perçu que comme un pion ». « Certains chefs d'agence ou DRO ne veulent ou ne savent pas écouter le terrain, résultat on charge la mule sans tenir compte de certaines réalités comme la hausse de la pénibilité avec le food ». « la Direction te fait bien ressentir que la priorité est avant tout financière : il faut faire un boulot de Qualité avec des moyens toujours en baisse. On nous demande notre avis sur le choix d'un sous-traitant puis c'est le budget qui clos finalement le débat. On choisit le ST au rabais et on s'étonne par la suite de la non qualité ! »

« Combien de week-ends passés à faire ce que je n'arrivais pas à réaliser au boulot et d'heures sup (on peut même dire jour sup...) ,non déclarées pour ne pas avoir de remarque où de pression quand j'étais en retard sur tel ou tel sujet ? » « Le salaire n'est pas à la hauteur. Aujourd'hui il arrive que pour trouver un AE on lui propose directement la classe E et il commence avec 200 euros de plus que ses collègues anciens coïncés en classe D ! ». « Je suis manager support classe D et avec 1300 euros net, je gagne moins que la plupart des ouvriers TG2 avec leur ancienneté et leurs primes ».

« Si la pénibilité, la polyvalence ont fortement augmenté ces dernières années, les classifications et statuts ne bougent pas et il est de plus en plus difficile de motiver son équipe »

« J'aime ce métier, mais j'aimerais qu'on me donne les moyens de motiver mon équipe ».

« Il est aussi évident, que le rapport paternaliste des chefs d'agence a disparu depuis quelques années pour faire apparaître des gestionnaires de site où la proximité avec les salariés n'est plus une priorité ». « Les risques psycho sociaux augmentent année après années ».

**A l'instar des autres salariés, la CGT appelle tous les AE à ne pas rester isolés, à s'organiser avec leur syndicat pour obtenir la reconnaissance qui leur est due, les moyens suffisants pour travailler et motiver leurs équipes. Nous vous invitons aussi et tous ensemble, à poser dorénavant vos heures sup, pour reconnaître votre travail et respecter vos droits.**



## CHRONOPOST: PAS DE VÉRITABLE RÉUSSITE SANS PROGRÈS SOCIAL !

Si les résultats économiques et financiers sont excellents, il reste du chemin à parcourir pour devenir une entreprise véritablement attractive qui place l'humain au centre du système. Chronopost a maintenant les moyens d'avancer dans cette direction, reste la volonté...

### En termes d'amélioration des conditions de travail et d'application de notre accord QVT d'abord :

- > Les aides à la manutention (notamment pour les glacières doivent arriver massivement et sans tarder dans les agences.
- > Les systèmes de chauffage, d'isolation et de coupe-vent doivent être installés dans les agences.
- > Les contrats précaires et temps partiel doivent être revus, la règle doit être l'emploi stable et qualifié pour tous.

- > Les contrats sur 6 jours doivent être pros crits conformément à l'esprit de notre accord QVT et à la lettre de notre accord RTT et leur situation au regard des JRTT régularisées.
- > La charge de travail des agents de maîtrise et cadres doit être adaptée aux moyens donnés et les heures sup déclarées et payées.
- > Les responsabilités des RDI et autres régulateurs doivent être reconnues par un statut agent de maîtrise conformément à notre convention collective.
- > La pénibilité du travail en chambre froide doit être reconnue par une prime ou du repos spécifique
- > Les EQS, grands oubliés du bénéfice des primes et indemnités doivent bénéficier eux aussi d'une reconnaissance financière spécifique.

- > Les formations et autres accompagnements doivent correspondre aux attentes et ne pas se limiter à du e-learning.

**A l'approche des NAO, la CGT invite tous les salariés à ne pas rester passifs ou discrets. Avec les résultats que votre travail a dégagé, vous êtes parfaitement légitimes à revendiquer de meilleures conditions de travail et une juste reconnaissance de vos responsabilités, par des augmentations de salaire et la reconnaissance de vos qualifications.**

**EXPRIMEZ-VOUS !**

**IMPLIQUEZ-VOUS !**

**SOLLICITEZ VOS SYNDICATS!**



**NOTRE ENTREPRISE A LE DEVOIR ET LES MOYENS DE FAIRE BEAUCOUP MIEUX POUR NOUS !**



## PRIME DITE "MACRON", CHRONOPOST DOIT FAIRE MIEUX

**Notre actuel accord d'intéressement prend fin cette année et nous devons donc le négocier pour la période 2020/2022.**

Il avait été acté un principe selon lequel un abondement de l'intéressement pouvait être octroyé lorsque Chronopost avait « superperformé ». Lors du CSE de novembre, le Président de Chronopost avait d'ailleurs

spontanément évoqué cet abondement. Aujourd'hui notre Groupe annonce une prime au rabais comprise entre 150 et 250 euros selon les salaires.

Au vu des excellents résultats dégagés grâce au travail des salariés et bien au-delà des objectifs fixés, la prime doit être corrélée aux bénéficiaires et donc largement au-

dessus de ces sommes. Que ce soit dans le cadre de l'abondement de l'intéressement ou à part, nos dirigeants doivent être à la hauteur du très bon résultat et proposer une somme plus élevée.



**Et là aussi les salariés doivent revendiquer haut et fort !**

## L'INSTANT NRV DU MOIS EN RÉGION PACA :

### UN MANAGEMENT AXÉ ESSENTIELLEMENT SUR LES CHIFFRES AU DÉTRIMENT DE L'HUMAIN !



La CGT alerte ! La situation se dégrade encore en région PACA. Des salariés toujours plus nombreux dénoncent un manque d'humanité dans le management. Des contrats à temps partiel toujours plus nombreux, de plus en plus de salariés travaillant sur 6 jours par semaine, une charge de travail sans commune mesure avec les moyens donnés, des pressions incessantes pour baisser les coûts et

pour couronner le tout un manque de respect, de reconnaissance.

**Un signe qui ne trompe pas :**

**Les chefs d'agences et autres managers sont de plus en plus nombreux à donner leur démission ou à être licenciés !!**



**L'attractivité de l'entreprise n'était-elle pas un pilier du plan « Préférence Client » ?**

La CGT qui est de plus en plus sollicitée se déplace actuellement dans les agences pour recenser toutes les attentes et formuler des revendications que la direction devra satisfaire rapidement si elle souhaite éviter une plus grande dégradation du climat social, voire un conflit...





## RÉFORME DES RETRAITES : POURQUOI AUCUNE MESURE D'ÂGE N'EST JUSTIFIÉE?

Pour combler un déficit prévisible des retraites de l'ordre de 12 milliards d'euros en 2027, le gouvernement veut retarder les départs en retraite au-delà de ce qui était déjà prévu jusqu'ici. C'était le sens de l'« âge pivot » à 64 ans qu'il avait introduit dans le projet de loi. Mais, même après le « retrait provisoire » de cette disposition, c'est toujours la solution qu'il appelle dans ses vœux dans le cadre de la future « conférence des financeurs ». Or, il y a de bonnes raisons de considérer que cette piste est injuste.

La réforme des retraites de 2014, dite réforme Touraine, avait déjà prévu d'allonger les durées de cotisations nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein d'un mois par an pour les générations nées entre 1958 et 1973. Cela avait été fait sur la base de prévisions démographiques de l'INSEE, qui anticipaient à l'époque une progression moyenne de l'espérance de vie de 1,5 mois par an. Le « contrat social » établi alors consistait à dire : on consacre 2/3 de l'espérance de vie supplémentaire au travail et 1/3 à la retraite.

On a constaté sur la période 2013-2018, un très fort ralentissement de la progression de l'espérance de vie

Elle n'a plus gagné sur cette période que 1 mois par an pour les hommes et 0,5 mois pour les femmes. Autrement dit, moins que l'allongement des durées de cotisation déjà acté par la réforme Touraine.



Aller encore plus loin que ce qu'a prévu cette réforme, comme le souhaite le gouvernement pour faire baisser les dépenses de retraites d'ici 2027, cela consisterait donc à réduire le temps qui restera à vivre à la retraite pour les futurs pensionnés.



### 👉 Pourquoi le Gouverne...ment ?

En réunion officielle, le Premier ministre promet que la loi sera débattue dans des conditions normales au Parlement. La CGT croit autant en cette information qu'au retrait de l'âge d'équilibre, c'est dire...

### Explications :

Le gouvernement tente de ficeler le débat sur le financement de la réforme, un des points central du désaccord. Il souhaiterait clairement censurer le débat sur nos propositions durant la conférence des financeurs et bâillonner l'Assemblée Nationale en procédant par ordonnance. **Opposer démocratie sociale et démocratie parlementaire, tout en essayant de les museler toutes les deux, voilà le projet gouvernemental.**

Ainsi, promesse est faite que les parlementaires pourront « réellement » débattre du projet de loi. Cela signifie notamment que la procédure accélérée, qui réduit considérablement la discussion à l'Assemblée Nationale et au Sénat, ne sera pas déclenchée. Or les règles constitutionnelles prévoient que les discussions ne peuvent avoir lieu avant le 9 mars, soit 6 semaines après le dépôt du texte !

Alors Monsieur le Premier ministre, après la question toujours irrésolue « qu'est-ce qu'une carrière complète », désormais la CGT vous demande : « comment faites-vous pour trouver 6 semaines entre le 24 janvier et le 17 février ? »

**RESTONS MOBILISÉS,**

**TOUTES ET TOUS DANS LA RUE !**

**IL S'AGIT BIEN D'UN CHOIX DE SOCIÉTÉ ET DE LA RÉPARTITION DES RICHESSES CRÉÉES PAR NOTRE SEUL TRAVAIL.**



## AGENDA SOCIAL CHRONOPOST

De nombreuses négociations importantes doivent se tenir cette année (NAO, accord handicap, Intéressement, GPEC et classifications,...). Voici les principales dates à retenir.

### NAO

(Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires et l'emploi) :

**13/02 ; 27/02 ; 12/03 ; 25/03**

### INTÉRESSEMENT

(Accord 2020/2022) :

**07/04 ; 22/04**

### HANDICAP (re-négociation de l'accord) :

**29/01 ; 13/02 ; 28/02 ; 13/03**

### GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) et classifications :

**07/04 ; 22/04**

La CGT invite chaque salarié à ne pas se taire, à ne pas attendre que d'autres décident à leur place.



**Interpellez-nous dès maintenant pour vous faire entendre, pour être correctement et réellement représentés !**

**Pour que les syndicats puissent négocier aux noms des salariés, il est impératif que ceux-ci s'impliquent, remontent leurs attentes et revendications.**

Merci





## Procès France Télécom/Orange : Un jugement pour l'avenir

Le tribunal vient de condamner les principaux protagonistes du dossier France Télécom Orange pour harcèlement moral et complicité. L'entreprise France Télécom -aujourd'hui Orange- est aussi condamnée. C'est un jugement important pour les victimes de cette période à France Télécom qui voient leurs souffrances, leur désespoir reconnus et certains coupables condamnés.

C'est un jour important pour tous nos collègues qui ont perdu la vie à cause de leur travail, à leurs familles et à celles et ceux qui étaient et sont encore meurtris par les conséquences et la brutalité d'une politique managériale de harcèlement. Mais aussi à tous nos collègues encore en activité ou en retraites aujourd'hui, touchés eux aussi, et qui ont participé aux luttes et aux nombreux débrayages au cœur de la crise pour dire stop à ce qui était en train de se passer, et pour que s'ouvrent des négociations. Ce jugement fait date, car il est le premier de ce genre et ouvre des perspectives pour tous et toutes celles qui sont victimes de ce même types de harcèlement dans de nombreuses entreprises encore aujourd'hui.

C'est un point d'appui également pour gagner la ratification de la

**Le procès a démontré l'importance d'une démocratie sociale à l'entreprise au plus près des salariés.**

convention et sa transcription dans la loi française qui condamne toute forme de violence et de harcèlement au travail. La CGT, comme d'autres organisations, l'a exigée dans le cadre des 100 ans de l'OIT à Genève. « La raison d'être » des entreprises, introduite par la loi PACTE, sensée intégrer les enjeux sociétaux dans les stratégies d'entreprise, apparaît en l'état comme un leurre visant à améliorer l'image détériorée des entreprises dans

l'opinion. La direction d'Orange utilise ce sujet dans sa stratégie de communication afin de masquer sa politique destructrice d'emplois et génératrice de mal-être au travail. Ce sont malheureusement les mêmes choix que la direction semble vouloir poursuivre dans le plan stratégique 2020-2025 qu'elle vient de présenter.

Le procès a démontré l'importance d'une démocratie sociale à l'entreprise au plus près des salariés.

**C'est ce que la CGT porte à travers des représentants du personnel de proximité. Ce sont les salariés qui font l'entreprise, qui sont au cœur du travail, ce sont eux qui créent toute la richesse et personne d'autre. Ils doivent à ce titre être au cœur des choix.**

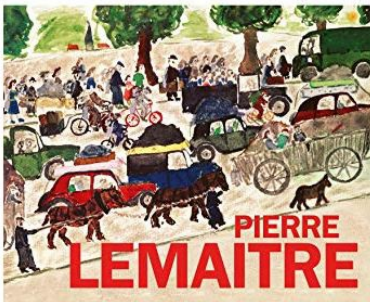
### CULTURE Livre

#### Miroir de nos peines de Pierre Lemaître

Pierre Lemaître

Miroir de nos peines

roman  
Albin Michel



Quel souffle ! Si puissant, si continu, si coloré, si imaginaire que l'on se prend à rêver qu'à lui seul il puisse oxygéner une fiction française quelque peu anémiée. Il est vrai que Miroir de nos peines (528 pages, 22,90 euros, Albin Michel), troisième tome de la trilogie de Pierre Lemaître commencée avec Au revoir là-haut (prix Goncourt 2013) et poursuivie avec Couleurs de l'incendie, non seulement ne déçoit pas les ravis du début mais a ceci d'exceptionnel, en tout cas de rare dans le

genre, que la force d'évocation est constante sur l'ensemble du triptyque désormais clos – car il n'ira pas au-delà ayant bouclé la boucle chronologique qui court de la fin de la première guerre mondiale au début de la seconde.

A croire que le tout a été écrit d'un trait de plume. On ne sent ni les coutures, ni les pauses, ni les hésitations, ni la recherche documentaire alors qu'une telle entreprise est faite de ça. Une prouesse.

### 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**