



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° 75
Octobre
2020

GROS PROFITS à Chronopost Pour quoi faire ?

Les résultats économiques et financiers de cet été sont tombés et ils sont excellents (*lire en page 4*). Après une très légère baisse de l'activité au début du confinement en mars, l'activité, notamment avec le e-commerce ou le food n'a eu de cesse de progresser. Les perspectives de développement du C to C sont également très bonnes.

Ce fort accroissement d'activité ne s'est pas fait sans douleur pour les salariés. Effectifs, et moyens de manutentions adaptés ont très souvent été insuffisants pour traiter le fret sereinement et en toute sécurité. Sans parler des conditions thermiques qui ont souvent rendu le travail insupportable (*lire chronoscope du mois dernier*) avec de surcroît la nécessité de porter un masque en permanence.

Pourtant, les très confortables bénéfices de Chronopost doivent permettre d'améliorer très concrètement les conditions de travail des salariés, que ce soit en termes d'effectifs, d'outils, d'isolation des sites, de sécurité. (*lire ci-contre*)

Chronopost doit aussi s'adapter à l'évolution de la situation sanitaire et suivre les recommandations des autorités de santé qui demandent de permettre autant que possible le télétravail, ce qui est loin d'être le cas, au contraire (*lire en page 2*).

Vous lirez aussi *en page 2* comment Chronopost s'en prend à la liberté d'expression et ainsi à nos droits fondamentaux... La réaction de la CGT sera proportionnée... !

**Restons tous mobilisés
avec la CGT !**

LES BÉNÉFICES DOIVENT PERMETTRE D'AMÉLIORER NOS CONDITIONS DE TRAVAIL !

18,1 millions d'euros de bénéfice sur Juillet et août, c'est du jamais vu dans l'histoire de Chronopost et c'est plus 4 millions versus 2019 qui était déjà une année record. La santé économique de Chronopost comme ses perspectives de développement sont excellentes. Si c'est une bonne nouvelle pour notre intéressement, cela doit aussi permettre d'améliorer concrètement les conditions de travail des salariés moyen propre mais aussi sous-traitants !

Cela doit passer par de forts investissements dans des moyens humains supplémentaires, l'amélioration de la situation des sous-traitants, la dotation de moyens de manutention adaptés, l'isolation des agences pour l'été comme pour l'hiver, etc...

Le fort développement de l'activité « food » et « médical » multiplie le nombre de glacières et leurs nécessaires manutentions. Depuis longtemps la CGT se bat pour exiger des aides à la manutention (notamment en CSSCT) et la direction commence à nous entendre mais les aides arrivent moins vite que l'activité ne se développe !

Sur nos chauffeurs sous-traitants, il est temps de leur donner plus d'oxygène pour limiter les défaillances et améliorer leur

fidélisation. La CGT demande une autre politique du décochage ou de la dégressivité tarifaire pour tenir compte de chaque situation avec plus de souplesse.

Renforts humains en agence : La direction a annoncé au CSE de septembre un investissement de 5,5 Millions d'euros pour renforcer le management en agence : La CGT s'en félicite, c'est une bonne chose. Mais cela ne sera pas suffisant si aucun renfort n'est envoyé sur la partie traitement. **Plus de managers, c'est bien, mais avec des équipes étoffées pour traiter la hausse d'activité c'est mieux !**

Une meilleure isolation des agences est rendue absolument nécessaire au vu des fortes chaleurs de plus en plus fréquentes et intenses. La CGT est intervenue au CSE de septembre en rappelant les enjeux de santé, humains et sociétaux. Nous avons demandé d'anticiper la question en amont de la conception des agences. Le DRH a reconnu la pertinence du sujet et s'est engagé à en débattre au CSE avec le directeur des infrastructures avant l'hiver.

Pas de hausse de l'activité «VINTED» tant que le projet d'ensachement de ce produit n'est pas abouti. Hors de question de retomber dans la saturation VINTED qui a tout désorganisé et tout dégradé sur son passage à commencer par le moral des troupes ! **Le directeur général a confirmé à la CGT que l'ensachement du produit commencerait le 15 octobre et que la montée en puissance du C to C se ferait sur 2021.**





TÉLÉTRAVAIL : LA DIRECTION DOIT REVOIR SA COPIE

La DRH n'est jamais avare de communication concernant les mesures sanitaires à suivre en cette période de reprise du Covid19 au sein de l'entreprise (gestes barrières, port du masque, distanciation sociale...) mais paradoxalement, elle réduit le télétravail au sein du Siège et des services clients!

D'après ses déclarations, les contaminations s'effectueraient surtout dans la sphère privée et les mesures sanitaires au sein de Chronopost seraient adaptées. Ne serait-ce pas déjà là un moyen de se dédouaner de possibles contaminations à venir au sein du siège et des Services Clients?

La Direction a pris la décision d'octroyer

uniquement 1 jour de télétravail par semaine à certains salariés et 2 jours pour d'autres. Lors du CSE du 22 septembre 2020, nous avons essuyé une fin de non-recevoir de la Direction sur notre demande d'augmenter le nombre de jours de télétravail, même concernant les personnes fragiles susceptibles de développer une forme grave de Covid19 !

La DRH a même ajouté que c'était une décision qui était à l'appréciation du manager !

Or pour la CGT, cette décision doit être prise en concertation avec l'ensemble des partenaires sociaux, dans l'intérêt sanitaire des salariés. En effet la politique sanitaire ne doit pas se mener en fonction

du manager, mais uniquement en fonction du risque pour les salariés.

Ne pas favoriser le télétravail, a fortiori pour des salariés à risque, est incompréhensible et contraire aux préconisations du gouvernement.

Le CSSCT a interpellé de nouveau la Direction en date du 24 septembre 2020, afin d'augmenter significativement les jours de télétravail, suite aux dernières recommandations ministérielles de le favoriser au maximum. Cela confirme que la Direction doit revoir au plus vite sa copie sur ce sujet !



LIBERTÉ D'EXPRESSION, CHRONOPOST VOUDRAIT RÉ-ÉCRIRE LA LOI POUR BÂILLONNER TOUTES CRITIQUES

En juillet dernier, juste après la période de folie du VINTED, alors même que les équipes sont épuisées, Nicolas 56 ans, RDI et salarié sans histoire à Bordeaux depuis 31 ans est, disons-le, un petit peu à bout ! Il attend avec impatience que Chrono change les PSM M3 utilisés pour le food qui ne font que buguer (parce que Nicolas depuis 31 ans a toujours été particulièrement soucieux de la qualité !).

Puis il reçoit un mail du siège lui disant qu'il va enfin recevoir des nouveaux PSM. Oui, mais pas ceux pour le food ! Uniquement des PSM pour la distri alors que ceux-ci fonctionnaient à peu près correctement !! Le mail précise de plus que ces nouveaux PSM ont de nombreux bugs ! Dépité, Nicolas répondra instantanément à tous :

« Super avant Chrono devait être premium, aujourd'hui c'est low-cost, merci

pour les exploitations et les supports, ils devraient très bien s'en sortir comme d'hab !! Et pour mes PSM M3, vous avez des projets ? ».

Sur cette simple phrase, la cheffe d'agence et la RRH régionale ne trouvent rien d'autre à faire que d'entamer aussitôt



une procédure de sanction pouvant aller jusqu'au licenciement !! La CGT assistera le salarié et l'issue se soldera finalement par un avertissement. Mais l'enjeu de ce dossier ici n'est pas le niveau de sanction mais bien le fait que Chronopost se per-

mette de re-définir le cadre de la liberté d'expression en France ! Et la CGT ne peut pas laisser passer ça car demain n'importe quelle critique, ou même humeur, pourrait être jugée abusive par Chronopost qui pourrait ainsi sanctionner et bâillonner toutes les voix qui ne seraient pas « corporate » !

La CGT exige donc le respect du droit d'expression dont les limites n'ont aucunement été franchies par Nicolas. Le Groupe La Poste qui se dit soucieux du respect des droits fondamentaux des salariés doit recadrer sa filiale Chronopost. Dans le cas contraire, la CGT se réserve le droit d'utiliser toutes les voies légales pour faire annuler cette sanction abusive.

Affaire à suivre...de près !

**LA LIBERTÉ D'EXPRESSION EST UN DROIT FONDAMENTAL EN DÉMOCRATIE.
LE BAFUER UN PETIT PEU REVIENT À L'IGNORER TOTALEMENT.
RÉAGISSONS ! DÉFENDONS NOS DROITS AVEC LA CGT !**



CONTRE
LE RACISME &
L'ANTISÉMITISME

RACISME, XÉNOPHOBIE, REJET DE L'AUTRE : DES MAUX À COMBATTRE

Le racisme, la xénophobie et toute idée de rejet de l'autre basée sur la différence ne doivent pas être banalisés mais combattus. Le choix délibéré de la rédaction de Valeurs Actuelles de publier un dessin raciste à l'encontre d'une députée française n'est pas un acte anodin. Il s'inscrit dans un contexte politique qui ne cesse de banaliser et tente de rendre anodine toute sorte d'expression ou d'acte raciste, xénophobe, de rejet de tout ce qui nous est différent.



De par son histoire et les valeurs qu'elle porte, la CGT combat l'ensemble des propos et actes qui s'inscrivent dans l'idéologie de l'extrême droite ; qu'ils soient assumés

publiquement ou se réfugient derrière le label de droite décomplexée !

C'est dans cette logique que face à une ligne éditoriale – qui promeut cette idéologie raciste et xénophobe sans complexe – que la direction confédérale de la CGT a fait savoir qu'elle ne répondrait plus favorablement aux sollicitations de la chaîne d'info en continu CNews.

La CGT dénonce le comportement des responsables politiques qui jouent, à des fins électoralistes, aux pompiers pyromanes. Il est inconcevable que ces derniers, se revendiquant des valeurs de la République, contribuent dans leurs propos et attitudes à favoriser la propagation et l'enracinement de cette idéologie haineuse dans le débat public.

Cette interpellation s'adresse avec la même force aux responsables éditoriaux des différents médias qui quotidiennement multiplient les débats dignes du « café du commerce » et contribuent, eux aussi, à ce rejet de celle ou de celui qui est différent.

La CGT les appelle à plus de responsabilité !

Les questions relatives au désenclavement des territoires, à la lutte contre les précarités économiques, sociales et environnementales, l'accès à la mobilité, au logement, à l'éducation, à la santé, à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail ou dans la sphère privée ne peuvent être caricaturées d'un revers de main en débat sur le communautarisme ou un prétendu « ensauvagement » de la jeunesse.



La CGT porte et portera la question de l'égalité des droits pour toutes et tous sans distinction, dans la vie privée comme dans la vie professionnelle.



LA BONNE NOUVELLE DU MOIS : Le DIF joue les prolongations

Une ordonnance du 21 août supprime la date limite d'utilisation de vos heures de DIF.



Une bonne nouvelle pour tous !

Avant la réforme mettant en place le CPF, le DIF permettait à chaque salarié de cumuler 20 heures de formation par an jusqu'à la fin 2014. Le plafond était de 120 h (soit 6 ans de droit à la formation). Dès janvier 2015, la précédente réforme de la formation professionnelle mentionnait le passage du DIF au CPF, compte personnel de formation. Les heures acquises au titre du DIF étaient conservées mais devaient être utilisées avant le 31 décembre 2020. Avec l'ordonnance publiée en cette fin d'été 2019, cette date butoir est supprimée... **Mais vous devez impérativement transformer vos heures DIF sur votre compte CPF pour ne pas les perdre !**

Si vous étiez salarié avant le 31 décembre 2014, vous possédez peut-être encore des heures acquises au titre du DIF que vous pouvez utiliser pour effectuer une formation dans le cadre de l'actuel CPF, compte personnel de formation. Pour cela, il vous suffit de les reporter dans votre CPF.

Vos heures acquises au titre du DIF sont saisissables jusqu'au 31 décembre 2020. Elles sont alors converties en euros pour être utilisées dans le cadre d'une formation financée par votre CPF, quelle que soit votre période de formation.

Où trouver la mention de vos heures de DIF ?

- x Sur une attestation de droits au DIF remise par votre employeur
- x Sur votre bulletin de salaire de décembre 2014 ou de janvier 2015
- x Sur votre dernier certificat de travail
(en cas de rupture de contrat de travail après 2009 et si vous n'avez pas repris d'activité depuis).

Comment inscrire vos heures DIF sur votre CPF ?

- x Rendez-vous sur le site officiel moncompteactivite.gouv.fr.
- x Créez votre profil ou identifiez-vous.
- x Cliquez sur l'onglet « Mes droits à la formation » puis « CPF privé+DIF »
- x Cliquez sur « Inscrire votre solde DIF »
- x Inscrivez alors vos heures de DIF dans le champ « mon solde d'heures DIF ». Sur la ligne en dessous, vous voyez alors apparaître l'équivalence en euros
- x Enregistrez !



CULTURE - FILM

Effacer l'historique

de Gustave Kerven
et Benoit Delépine

Dans un lotissement en province, trois voisins sont en prise avec les nouvelles technologies et les réseaux sociaux. Il y a Marie, victime de chantage avec une sextape, Bertrand, dont la fille est harcelée au lycée, et Christine, chauffeur VTC dépitée de voir que les notes de ses clients refusent de décoller. Ensemble, ils décident de partir en guerre contre les géants d'internet. Une bataille foutue d'avance, quoi que...



Autour de la trame des données personnelles, on trouve énormément de petites notations sur la manière dont le numérique nous asservit : Poelvoorde fait une courte apparition en livreur Alimazon, Houellebecq en client du bon coin venu acheter une voiture diesel pour pouvoir se suicider.

Derrière, un constat amer : tout ce qui est posté sur internet est irrémédiablement donné. Le sermon du hacker sur les données personnelles, prononcé du haut de son éolienne/repère (belle idée), est assez marquant. Il y a quelques scènes trash faites pour rester (le téléphone collé de Podalydès, Gardin qui hurle "My pussy is in the cloud !", cela dit le ton est bien plus souvent à la satire grinçante qu'à la franche rigolade. Ce film nous tend un miroir de nos ridicules, de ce que nous devenons, et le constat n'est pas réjouissant. Il y a même des moments touchants, comme lorsque le trio passe devant "son" rond-point et se souvient des débuts de gilets jaunes. Gros pincement au cœur. Effacer l'historique est moins une comédie qu'un état des lieux de notre dépendance et de la vulnérabilité de nos données. Le film est un peu fastidieux, mais nous renvoie un reflet sans complaisance de ce que nous devenons.

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

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)	