



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° 77
Décembre
2020

L'évolution de Chronopost, plus rapide que sa capacité à s'y adapter... Et si les salariés avaient leurs mots à dire ?

En 5 ans, Chronopost a considérablement évolué et cela continue à une cadence infernale (+57 % d'objets transportés en 5 ans). Le travail évolue lui aussi : l'ouverture des agences le dimanche et la livraison 7 jours/7, le développement dans le food, le médical, le C to C... Les outils, modes opératoires et contraintes évoluent sans cesse et imposent une perpétuelle adaptation. Mais ces évolutions vont plus vite que nos capacités à s'y adapter ! Que ce soit la formation aux nouveaux produits, outils, process ! Que ce soient les aides à la manutention, notamment des glacières ! Que ce soient les véhicules frigorifiques dont le nombre est insuffisant, que ce soient les chambres froides type algeco devenues totalement inadaptées, que ce soient nos mécas qui pour beaucoup ne garantissent pas un travail en toute sécurité. Et on pourrait parler aussi de nos bâtiments, de leur taille insuffisante, leur structure non isolée pour l'hiver comme pour l'été !

Bref, Chronopost sait évoluer pour faire du profit mais ne s'adapte pas dans le même temps pour protéger l'humain et adapter le travail à l'Homme. La CGT ne s'en satisfait pas et on vous le démontre dans ce numéro, notamment ci-contre.



C'est aussi
une des raisons
du vote CGT au CA :

Remettre l'humain
au centre des décisions !

REMETTRE L'HOMME AU CENTRE :

LA CGT ALERTE ET FAIT DES PROPOSITIONS !

Vos élus CGT estiment que les sujets liés aux conditions de travail, à la prévention, à la santé méritent d'être traités sérieusement et en profondeur au même titre que les questions économiques ou financières. **Malheureusement la stratégie de Chronopost vise en 1er lieu à développer notre business, les questions sociales et de prévention sont secondaires et les investissements nécessaires ne suivent pas : infrastructures, tailles des chambres froides, véhicules frigo, outils d'aides à la manutention,...**

Un seul mot : INSUFFISANT !

Au CSE en commission SSCT, la DRH n'a pas les moyens ou la volonté d'imposer les investissements nécessaires permettant de s'adapter au développement de l'activité, d'adapter le travail à l'Homme, de se doter des moyens d'accompagnement et de prévention nécessaires. Les sujets sont survolés, renvoyés à plus tard ou renvoyés au local... Bref, ça ne fonctionne pas !

Vos élus CGT à la Commission Santé Sécurité et Condition de Travail ne sont pas là pour faire de la figuration et ne peuvent donc se satisfaire de longues réunions en visio qui ne débouchent sur rien de concret ou presque.

Alors, il faut revenir aux fondamentaux : Échanger avec les salariés sur leur travail car ce sont eux qui le connaissent le mieux et qui sont à même de faire des propositions constructives pour en améliorer ses conditions.

La CGT utilise aussi les précieux conseils des ingénieurs préventions des CARSAT

afin de faire des propositions très concrètes d'aménagements de poste ou de mécanisation visant à protéger l'Homme, à réduire les risques. Elle n'hésite pas non plus à saisir les inspections du travail quand des règles de sécurité ou de prévention traînent à être respectées. Il est malheureusement regrettable de constater que sur certains sites les choses n'avancent que suite à l'intervention des autorités administratives (injonctions, mises en demeure, ...)



Nos élus à la CSSCT se déplacent donc dans les agences à la rencontre des salariés et des managers. Les postes de travail sont analysés, les anomalies remontées tout comme les pistes d'amélioration et les propositions. Dans la plupart des sites nous sommes

très bien reçus et dialoguons avec les salariés dont les chefs d'agence de manière constructive. **Un compte-rendu de visite détaillé, argumenté et illustré est systématiquement fait et adressé au chef d'agence comme au président de la CSSCT. Ces documents ont un objectif constructif et nous invitons la direction à ne pas les ignorer car nous parlons bien ici d'une obligation légale de prévention qui incombe à l'employeur.**

En conclusion, le développement exponentiel de Chronopost doit s'accompagner d'une politique sociale et de prévention adaptée. Dit autrement, pour marcher sur ses 2 jambes, Chronopost doit massivement investir dans le social pour accompagner l'économique



AUGMENTATION DE LA PRIME TRIMESTRIELLE

OÙ EN EST-ON ?

Métiers	Avant	Après si accord
Ouvriers/Employés sauf RSA et RDI	240 euros	260 euros
RSA	290 euros	290 euros
RDI	390 euros (prime trim + RDI)	450 euros (une seule prime)
Animateur d'équipe	450 euros	500 euros
Responsable d'équipe (service clients)	450 euros	500 euros
Assistant d'agence et autres AM	450 euros	450 euros



Le PV de désaccord NAO 2020 prévoit une augmentation des primes trimestrielles au 1er juillet 2020 selon le tableau ci-dessus.

Ces augmentations sont conditionnées à la signature par les syndicats d'un accord sur les critères de primes et les modalités de fonctionnement de ces nouvelles primes.

Dans les faits la direction tarde à organiser les réunions de négo et à nous envoyer le projet d'accord. Nous avons cependant obtenu l'engagement d'une application avec effet au 1er juillet quelle que soit la date de signature de l'accord (probablement d'ici fin d'année pour une régularisation début 2021)

La CGT a fait des propositions concrètes et constructives dans l'objectif de parvenir à un accord. Elle a notamment demandé de formaliser quelques grands principes :

- ✓ Interdiction des critères liés au respect du règlement intérieur (car considérés légalement comme une sanction pécuniaire illicite et une double sanction)
- ✓ Interdiction des critères incitant directement ou indirectement à la vitesse (chauffeurs-livreurs) ou à une quelconque prise de risque

✓ Les critères individuels et collectifs doivent être réalistes et maîtrisable par les salariés

✓ Tout nouveau critère devra faire l'objet d'une information préalable auprès des signataires de l'accord.

✓ Les salariés sont informés par écrits de leurs critères en amont du trimestre. En absence de communication de ces critères l'impact sur la prime sera neutralisé. Ils sont également informés chaque fin de trimestre du niveau d'atteinte de leurs objectifs, voir en cours de trimestre en cas d'écart important constaté.



HANDICAP : LA CGT FAIT DES PROPOSITIONS POUR FAIRE PROGRESSER NOTRE ACCORD

La CGT a largement contribué à la création d'un accord pour l'emploi de travailleurs handicapés à Chronopost. Depuis 2008, date du 1er accord, elle a permis d'étoffer leurs droits et les dispositions permettant leur maintien dans l'emploi. Aujourd'hui, la CGT a adressé ses propositions à la direction qui tarde à nous envoyer le projet d'accord.

Voici quelques avancées que propose la CGT :

- Un bilan ergonomique du poste de travail sur demande du salarié TH
- Un cabinet de reclassement externe en cas de licenciement pour inaptitude
- La neutralisation des absences maladies liées au handicap pour la prime trimestrielle
- Augmenter le budget « maintien dans l'emploi »



ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU GROUPE LA POSTE **POURQUOI FAUT-IL VOTER CGT ?**

Le Conseil d'Administration de La Poste est composé de 21 membres : 12 représentants des actionnaires (l'État et la Caisse des Dépôts) ; 1 représentant des maires et 1 des usagers ; 7 représentants des salariés.

Il définit la politique du Groupe (dont Chronopost), ses orientations stratégiques, économiques, financières... La Direction expose ses projets, les fait discuter et voter par les membres. Sa tentation est d'en faire une simple chambre d'enregistrement, les décisions étant déléguées au PDG. Sous couvert de confidentialité, tout est organisé pour que rien ne transpire des réunions.

Les élus CGT ne l'ont jamais accepté et ne s'y résoudront jamais. Ils ont contesté les choix actuels guidés par la rentabilité à court terme, proposé systématiquement d'autres alternatives. Ils se sont fait l'écho des luttes et des revendications posées dans les services, filiales, maison-mère et sous-traitants. Ils ont témoigné des dysfonctionnements, des abus, des injustices. Ils ont systématiquement rendu compte de leur mandat.

Le Groupe La Poste a une identité forte en raison de son histoire et celle-ci est liée au service public. Pour la CGT, celui-ci ne peut être un « supplément d'âme » que la direction met en avant uniquement quand cela est valorisant, alors que sa stratégie, depuis de nombreuses années, ne vise qu'à le faire disparaître petit à petit.

Pour assurer un service public de qualité, il faut reconnaître à l'ensemble des salariés du Groupe, des droits et garanties de haut niveau et **qu'aucun salaire ne soit en dessous de 1800 € brut en salaire de base.**

La CGT revendique des normes sociales visant à éradiquer tout dumping social. Il faut garantir un haut niveau de garanties sociales individuelles et collectives pour tous les salariés du secteur permettant de construire un Service Public de qualité qui répond aux besoins des citoyens. **La sous-traitance, l'auto-entrepreneuriat, c'est l'exploitation maximum.** Pour preuve, les scandales réguliers de l'embauche de travailleurs sans papiers ou les condamnations pour prêt de main d'œuvre illicite et autres délits de marchandage.

Par ailleurs, le groupe La Poste est l'actionnaire unique de Chronopost. C'est lui qui valide (ou pas) les investissements, c'est lui qui tranche, qui arbitre, qui fixe le cap, qui nomme le PDG, qui récupère les dividendes...

A l'heure où Chronopost se développe fortement dans le food, le médical ou le C to C, l'heure est plus que jamais aux investissements pour accompagner ce développement. La CGT n'a de cesse de le rappeler : *le développement de Chronopost va plus vite que la machine ne peut le supporter.* Nos agences sont pour la plupart saturées, nos chambres froides aussi. Les outils d'aide à la manutention ne suivent pas, les camions frigos sont en nombre insuffisant, etc...

Les conséquences sociales sont graves en termes d'accident du travail, de maladie, de burn-out : On casse de l'humain !



**ALORS VOTEZ CGT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION :
VOUS CONTRIBUEREZ À REMETTRE L'HOMME
AU CŒUR DES DÉCISIONS**

*Le groupe La Poste a plusieurs visages,
La CGT a le vôtre*



Alerte sociale PACA (suite) :



Les 5 organisations syndicales de Chronopost avaient sonné l'alerte sociale dans la région PACA. Elles ont écrit en ce sens au PDG et sont intervenues au CSE d'octobre. La direction a accepté d'ouvrir une enquête et a associé la commission SSCT du CSE.

Deux réunions ont eu lieu mais la direction ne joue pas le jeu de la transparence et de l'objectivité, elle ne met pas non plus la commission en capacité de jouer son rôle.

En effet les documents chiffrés sont incomplets et surtout ne sont pas envoyés en amont des réunions afin d'être analysés. Les témoignages accablants ne sont pas analysés et donc pas pris en compte par la direction.

La direction doit prendre toute ses responsabilités et ne pas s'y soustraire en tentant d'avoir la caution de la CSSCT. Faute de quoi la CGT demandera au CSE de voter le déclenchement d'une expertise externe pour risque grave.

A suivre...

EXIGEONS ENSEMBLE un véritable service public de la communication	EXIGEONS ENSEMBLE des augmentations de salaire !
EXIGEONS ENSEMBLE une réduction du temps de travail à 32h jour/28h nuit avec la création d'emplois stables et qualifiés en CDI	EXIGEONS ENSEMBLE une organisation pour bien faire son travail



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)	



CULTURE FILM

ROUGE

de Farid BENTOUMI



Nour vient d'être embauchée comme infirmière dans l'usine chimique où travaille son père, délégué syndical et pivot de l'entreprise depuis toujours. Alors que l'usine est en plein contrôle sanitaire, une journaliste mène l'enquête sur la gestion des déchets. Les deux jeunes femmes vont peu à peu découvrir que cette usine, pilier de l'économie locale, cache bien des secrets. Entre mensonges sur les rejets polluants, dossiers médicaux trafiqués ou accidents dissimulés, Nour va devoir choisir : se taire ou trahir son père pour faire éclater la vérité.

Avec sa caméra à l'épaule et sa mobilité de plans, Rouge est en mouvement, scrute le moindre détail et n'élude rien dans le vif d'une entreprise chimique. La dureté du travail, la précarité de l'emploi des ouvriers, la pression financière sur toute une région, des revenus qui nourrissent des familles entières, le manque de suivi sanitaire, la non-fiabilité des audits environnementaux et même les accords souterrains entre pouvoirs publics et patrons de boîte. Farid Bentoumi ne noircit jamais le tableau pour le rendre manichéen, mais au contraire, essaye à son échelle, de rendre le dessin assez clair pour alerter les consciences et donner un point de vue global sur une situation préoccupante.

Malgré le réalisme de chaque minute et cette envie de coller à la peau d'une vérité qui s'offre à nos yeux, Rouge est avant tout un film de cinéma qui sait nouer ses enjeux « politiques » avec ses enjeux fictionnels. Les personnages sont à l'image du contexte évoqué : en eaux troubles et toujours sur une brèche morale où la conscience collective et l'intérêt individuel se télescopent dans l'esprit de chacun. Farid Bentoumi porte aussi un regard humain et vibrant sur une classe moyenne éviscérée par le travail. Un grand film de son époque.

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