



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° 78
Janvier
2021

Pour une année 2021 plus sociale !

L'évènement marquant de 2020 restera sans conteste l'épidémie de Covid et son bilan sanitaire mondial désastreux, notamment chez les plus précaires : les 1er de corvée. Cette pandémie nous a de plus contraint à la distanciation sociale et culturelle, véritable 2ème fléau facteur d'isolement voire de dépressions. Le lien social tout comme l'accès à la culture sont essentiels au même titre que faire ses courses ou aller travailler !

Cette distanciation sociale va probablement perdurer sur 2021 et donc plus que jamais la place du collectif, du lien et donc du syndicat doivent être renforcés en entreprise.

La CGT, c'est la proximité sociale !

Conjointement au fort développement du business et des profits à Chronopost, vous verrez dans ce numéro comment la CGT se bat pour plus de prévention, d'équité, de justice !

Il n'y aura pas de développement économique durable sans développement sociale adapté. La responsabilité sociale ou sociétale de Chronopost, c'est d'abord d'assumer effectivement toutes ses responsabilités en termes de santé, de prévention, d'amélioration des conditions de travail ! (*lire ci-contre*)

**Toute l'équipe CGT vous souhaite
une belle année 2021 :**

**Santé, Amour ...
et lien social !!**

PENSEZ-Y !

MIEUX VAUT
PRÉVENIR
QUE GUÉRIR

CONDITIONS DE TRAVAIL INACCEPTABLES :

LA CGT OBLIGE CHRONOPOST À AGIR !

Dans le précédent numéro en décembre, nous insistions sur la nécessité d'accompagner le développement économique faiblateur de Chronopost par des mesures de prévention adaptée, des outils de maintenance suffisants, des chambres froides et des agences suffisamment volumineuses... Bref de s'adapter socialement à notre développement économique. Sinon la démarche RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) que met en avant Chronopost restera un slogan marketing...

Alors que face aux accidents du travail, la seule réponse de la Direction est bien souvent de les contester en ignorant la recherche des causes, la CGT travaille pour améliorer effectivement les conditions de travail pour prévenir les AT. Et cela paye...



A l'issue de chaque visite de site la CGT réalise un compte rendu détaillé faisant état de tous les points à améliorer. Nous avons ainsi visité récemment Mérygnac, Pau, Dax, Brive, Sophia, St Laurent/var, Toulon, Toulouse, et enfin Montpellier. Après

avoir visité ce dernier site, nous avons adressé à la direction en décembre un compte rendu détaillé et illustré de 21 pages soulignant les nombreux risques pour les salariés. Pourtant, cela fait des années que nous dénonçons une agence obsolète qui a été l'oubliée des investissements. Alors face à une situation où des risques perdurent malgré nos alertes, les élus CGT ont sollicité les services d'ingénieurs ergonomes de la CARSAT (retraite et santé au travail) qui sont venus visiter le site plusieurs fois en 2020 avec l'objectif de lutter contre les risques et les AT.

Suite à ces visites, dont la dernière a eu lieu le 1er décembre, les services de la CARSAT confortent l'analyse de la CGT et adresse une injonction à Chronopost sur plusieurs risques importants :

Risques de chutes, d'écrasement, de TMS, d'accident lié aux flux véhicules/piétons ou aux maintenions food, quais inadaptes, etc...

Cette injonction impose à Chronopost un délai de traitement des risques identifiés compris entre 24H et 6 mois selon les cas.

Nombres de ces situations ne sont pas spécifiques à Montpellier. Toutes les situations à risques doivent être recensées et traitées transversalement (DNO, DPI, DAF, DRH) pour être efficaces. C'est possible et ce sera moins onéreux !

La Direction ne doit pas non plus tenter d'isoler ou de bâillonner la CGT, car l'intérêt partagé à notre avis, est bien d'anticiper ces injonctions ensemble en lien avec la CSST.

Sous-Traitance

LA FABRIQUE DES 1^{ERS} DE CORVÉE PAR LES 1^{ERS} DE CORDÉE

Depuis 2008, l'activité de Chronopost progresse fortement chaque année. Le nombre de colis transportés a plus que triplé, le nombre d'agences doublé mais les effectifs moyens propres, notamment des non cadres, stagnent !

L'essentiel du développement des effectifs, c'est la sous-traitance !

Acheminement, distri/collecte mais aussi manutention, dispatch, picking, téléconseillers. Chronopost sous-traite aujourd'hui de nombreuses activités que nous savons pourtant parfaitement réaliser et que nous faisons jusqu'à présent. Il faudrait être aveugle pour ne pas voir qu'année après année les emplois ouvriers/employés sont tous, ou presque, grignotés par la sous-traitance !



LE DUMPING SOCIAL AU CŒUR DU BUSINESS MODEL ! POURQUOI ?

4 raisons principales :

- ↳ Externaliser les risques
- ↳ Disloquer la communauté de travail
- ↳ Baisser les coûts
- ↳ Réduire au maximum les droits et garanties

La sous-traitance est la forme moderne de la précarisation et de l'exploitation qu'on voit se développer partout, surtout dans le transport express dont Chronopost.

C'est une course à la baisse des coûts dont les objectifs sont le profit et la division de la communauté de travail pour mieux régner. D'un côté les moyens propres qui veulent légitimement garder et faire progresser leurs salaires, primes, 13^{ème} mois, Intéressement/participation et de l'autre les salariés sous-traitants qui doivent juste se contenter de regarder passer les millions en croulant sous les colis. Et progressivement les uns prennent la place des autres...mais sans les avantages associés !

Qui peut se satisfaire sans scrupule de cette situation ? Pas la CGT en tout cas !

Retrouvons de la solidarité pour ne plus tomber dans le piège !

C'est le combat de la CGT :

Lutter contre cette exploitation moderne érigée en système, en business « model » comme ils disent. C'est en réalité un « dumping model » qui gangrène aujourd'hui toute la société pour contourner les garanties collectives et faire du profit sur le dos de salariés précarisés.

L'autre solution que prône la CGT est la solidarité de toute la communauté de travail, moyens propres et sous-traitants pour ne pas tomber dans ce piège de la division et du dumping social. Pour tirer vers le haut et non vers le bas, pour revenir aux fondamentaux du droit et de la justice :

À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL

Principe d'équité que ce système vise à contourner, pour mieux régner, pour mieux exploiter !

L'expression « tous ensemble » prend ici tout son sens !



Nous sommes évidemment conscients que Chronopost seule, ne peut pas changer de logiciel et devenir vertueux pendant que nos concurrents continueraient d'exploiter le filon à moindre coût. Une des solutions passe donc par le législateur qui devrait imposer à toute la profession des prix plancher au km, au point, qui devrait imposer que tous les salariés travaillant sur une même activité aient les mêmes droits, les mêmes garanties, les même protections et, à poste équivalent, les même rémunérations.



CHRONOPOST ROISSY : MASQUÉS MAIS PAS BÂILLONNÉS AVEC LA CGT

Depuis l'annonce de la direction d'externaliser les postes de prélèvement dit « poste à valeur ajoutée » l'inquiétude des salariés s'est faite ressentir.

La direction avait pour projet de faire appel à la sous-traitance sur la totalité de ces postes pour faire face à la croissance liée au Brexit. Les élus CGT ont alerté la direction locales à plusieurs reprises sur l'inquiétude des salariés mais la direction

n'a pas jugé bon de répondre et de traiter le malaise. Les salariés ont donc décidé collectivement de débrailer et c'est seulement suite à cela que la direction est revenue partiellement sur son projet en s'engageant à privilégier le maintien de ses postes par des moyens propres. Elle annonce tout de même faire appel à la sous-traitance pour compléter les effectifs.

Pour la CGT, il est nécessaire de procéder à des embauches et d'ouvrir ses postes à la mobilité interne pour combler les postes vacants. Il faut aussi proposer des heures complémentaires aux salariés à temps partiel demandeurs de temps plein avant de recourir à la sous-traitance.

POURQUOI LA CGT SIGNE À NOUVEAU L'ACCORD HANDICAP À CHRONOPOST ?



En 2008, la CGT participait déjà très activement à la construction du 1er accord handicap à Chronopost 2009/2011. La question de l'emploi et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (TH) est très importante pour tout employeur responsable. **Elle est d'autant plus importante pour la CGT quand on sait que nombre de ces TH, le sont devenus en s'usant au travail à Chronopost.**

C'est pourquoi depuis 2008, la CGT n'a cessé de faire progresser notre accord pour prendre en compte cette réalité et instaurer des dispositifs d'aménagement de poste, de formation, de reclassement, de maintien dans l'emploi.

Depuis 2008 l'équipe de négociateurs CGT comprends des travailleurs handicapés qui connaissent très bien leur sujet et qui permettent concrètement à cet accord d'évoluer en s'adaptant aux situations, aux réalités.

Nous arrivons donc au 5ème accord Handicap à Chronopost et la CGT les a tous signés.

Voici les principales évolutions demandées par la CGT et obtenues sur ce nouvel accord :

- Neutralisation de tous les impacts financiers liés aux absences maladie en lien avec le handicap.
- Accompagnement à la reconversion par un cabinet spécialisé pendant 6 mois si impossibilité de reclassement après inaptitude.
- Une meilleure prise en compte de la situation des TH travailleurs de nuit au regard des rdv médicaux fixés essentiellement de jour.
- Une hausse du budget « maintien dans l'emploi ».



PROJET D'ACCORD SUR LES PRIMES TRIMESTRIELLES : Vers une régularisation des augmentations

Comme évoqué à plusieurs reprises dans ce journal, la CGT a fait des propositions pour parvenir à un accord afin de permettre l'augmentation des primes trimestrielles.

La Direction nous a adressé le projet d'accord qui reprends les grands principes que nous souhaitons graver dans le marbre (information préalable des salariés, critères réalistes et maîtrisable,

interdiction des critères disciplinaires ou incitant à une quelconque prise de risque, ...).

Dans ces conditions, la CGT prends ses responsabilités et signe le texte, ouvrant ainsi la voie de l'augmentation

NB : La direction a pris l'engagement en cas d'accord majoritaire d'appliquer ces

augmentations avec effet rétroactif au 1er juillet 2020.

Dans ce cas, une régularisation devrait donc intervenir sur la paie de février (date de versement de la prochaine prime).





Toutes et tous, ENSEMBLE, mobilisé-e-s, le 4 février

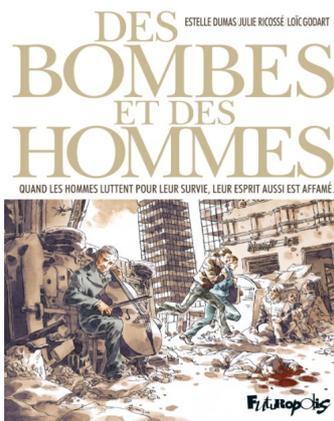


**CULTURE
BANDE DESSINÉE**

DES BOMBES ET DES HOMMES

de Loïc GODARD, Estelle DUMAS, Julie RICOSSÉ

1995. Dans une Yougoslavie déchirée, Isabelle, 25 ans rejoint une ONG pour aider les populations civiles. Vivant sous les bombes, des habitants de Sarajevo lui font part de leur désir de... voir des films, leur cinéma ayant été détruit ! Lorsqu'elle leur rétorque que leur priorité doit être la nourriture, ils vont alors lui rappeler qu'elle est mal placée pour savoir quelles sont leurs priorités, que l'art peut-être aussi nécessaire que manger lorsqu'on est trahi et abandonné depuis aussi longtemps. Ce jour-là, Isabelle reçoit une gifle morale et elle prend alors une décision qui va changer sa vie. Elle leur rapportera des films !



La délicatesse de l'aquarelle de Julie Ricossé éclaire ce scénario âpre. Cette «petite» histoire dans la «grande» Histoire, nous montre surtout qu'il peut y avoir de la lumière, même dans les heures les plus sombres de l'Humanité.



Alerte sociale PACA (suite) :

Les élus CGT sont intervenus au CSE de décembre pour faire part de leur incompréhension sur la tournure du dossier. En effet la direction a présenté un plan d'action essentiellement tourné vers la QS sans avoir préalablement procédé à une enquête et donc sans avoir dressé un diagnostic. Vos élus CGT ont préconisé les services d'experts extérieurs, garants d'objectivité et de rigueur, afin de réaliser une enquête RPS. La Direction nous réponds qu'ils vont en effet recourir à une aide externe mais pas sous la forme d'une enquête mais d'un coaching/accompagnement du management du DRO. **Non certaine que cela suffise, la CGT restera extrêmement vigilante sur ce dossier...**

Résultats au CA :

Voici les résultats des élections au conseil d'administration du Groupe La Poste. Ils sont marqués par une très faible participation (50,93 % au global, 28,57 % à Chronopost). Il faut dire que les modalités de vote complexes (double courriers) n'ont pas simplifié le vote tout comme la période de peak qui était inappropriée. Malgré les alertes préalables de la CGT sur ce contexte peu favorable, la direction a fait le choix de ne pas nous écouter et de maintenir le scrutin à cette date. **Elle a donc toute sa responsabilité dans cette abstention historique !**

Malgré tous, sur les 7 sièges à pourvoir, la CGT confirme ses 2 sièges. Merci à tous ceux qui nous ont fait confiance

CA 2020	Cadres	Employé-es-	Total
Inscrits	64735	156716	221451
Votants	42236	70549	112785
Tx particip	62,25%	45,02%	50,93%

Suffrage Expr	37564	64503	102067
CGT	12,12%	30,86%	23,96%
CFDT	35,65%	18,92%	25,08%
SUD	7,41%	24,56%	18,25%
FO	18,47%	19,77%	19,29%
CGC/CFTC	26,35%	5,89%	13,42%

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 FINANÇÉ
PAR LES COTISATIONS
DES SYNDIQUÉS CGT**

