



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° 79
Février
2021

La prime qui divise

Le 24 décembre dernier, les seuls cadres opérationnels recevaient un courrier signé du Président et du directeur général les informant qu'une prime de 1000 euros leur serait versée sur décembre pour leur disponibilité et engagement durant cette peak période. Les autres salariés devaient se contenter d'un mail de remerciement du Président adressé la veille et qui soulignait l'esprit d'équipe et les efforts de tous ayant permis de réaliser une performance exceptionnelle !

1000 euros pour les uns, un mail pour les autres, cherchez l'erreur !

Un œil dans le rétro pour mieux comprendre...

Dans le même temps nos emplois moyens propres continuent d'être détruits aux profits d'emplois sous-traités au rabais et vous verrez à quel point le malaise est concret quand on regarde un peu dans le rétro (*lire page 2*). Moyens propres ou sous-traités, cela doit nous inviter à nous organiser avec la CGT pour nous défendre avec succès (*lire page 3*). La question des conditions de travail reste plus que jamais posée et l'expertise sociale indépendante menée pour le CSE conforte les revendications de la CGT en matière de santé, de prévention et d'emploi (*lire l'avis de la CGT page 3*).



POUR RÉCOMPENSER, RASSEMBLER :

LA PRIME POUR TOUS !

Pendant près de 4 semaines, les syndicats CGT, FO, CFDT, SUD auront tout tenté pour faire entendre raison à la Direction : échanges téléphoniques, mails, réunions en visio, tracts, toutes les voies du dialogue ont été épuisées, les unes après les autres.

Non seulement la direction ne reconnaît aucune erreur mais assure qu'elle **referait pareil si c'était à refaire !**

Mais alors pourquoi a-t-elle changé de communication sur le motif de cette prime de 1000 euros aux seuls cadres opérationnels ? Pourquoi est-ce passé du motif « récompense de l'engagement pendant la peak période » tel qu'indiqué dans le courrier d'accompagnement du président au motif « compensation d'heures supplémentaires non posées » 15 jours après lorsque tous les syndicats demandaient des explications face au sentiment d'inéquité qui se répandait ?

Le 22 janvier, lors de la dernière réunion avec la direction avant le début du mouvement social fixé au 25 janvier, la direction a tenté de proposer quelque chose qu'aucun syndicat n'a jugé sérieux. Pour la CGT, c'était même un piège. Il s'agissait selon la direction d'attendre jusqu'au 9 février (soit 18 jours), date à laquelle la direction accepterait dans le cadre des NAO de discuter de notre demande d'une prime pour tous.

Non seulement accepter de discuter n'engage à rien mais si réellement la direction avait pour objectif de proposer une prime pour tous, pourquoi ne le ferait-elle pas fait sans attendre dans l'objectif de faire cesser la contestation et le mouvement social ?

Cela signifie bien que son intention n'était pas de proposer quelque chose de nature à nous satisfaire mais de gagner du temps et de faire retomber la mobilisation.

Bref les syndicats CGT, FO, CFDT, SUD n'avaient plus d'autres choix que d'engager le rapport de force et les salariés ont répondu du présent que ce soit en agence, dans les hubs mais aussi au siège ou aux services client.



Le message est clair, c'est un carton rouge adressé à cette direction qui ne récompense qu'une petite partie des équipes pour leur engagement durant la peak period et qui du coup envoie le message aux autres salariés que leur travail est beaucoup moins important. Au final cela génère de la division, de la frustration et de la colère.

2020 a été une année extraordinaire à tous points de vue : en termes d'engagement des salariés, de travail mais aussi de risque sanitaire. Extraordinaire également en termes de volume et surtout de résultats avec près de 1,5 Milliard d'euros de CA et 114 Millions de résultats.

Comme l'a dit notre président : ces résultats sont le fruit du travail de tous.



Alors soyez cohérent et octroyez une récompense à tous !



ÇA FAIT 10 ANS À CHRONOPOST : UN ŒIL DANS LE RÉTRO

Le transfert des emplois moyen propre vers la sous-traitance mis en lumière...

Quelle a été l'évolution de Chronopost depuis 10 ans ? Voici un tableau qui retrace l'évolution avec quelques chiffres clefs concernant l'activité (CA, volume, REX) en comparaison avec les effectifs (ouvriers, employés, AM et cadres). On voit bien que l'évolution des effectifs se fait essentiellement sur les managers au détriment des ouvriers/employés dont les emplois basculent à la sous-traitance.

+ 268 %

**d'activité sur 10 ans avec un effectif ouvriers/employés quasi stable !
Cherchez l'erreur ?**

Activité/effectif	2010	2020	Evolution en %
Chiffre d'affaire	665 Millions d'euros	1,47 Milliards d'euros	+ 121 %
Volume	57 Millions d'objets	210 Millions d'objets	+ 268 %
Résultat d'exploitation	22 Millions d'euros	113,8 Millions d'euros	+ 417 %
Effectif ouvriers	1687 salariés	1845 salariés	+ 9,36 %
Effectif employés	832 salariés	849 salariés	+ 2 %
Effectif AM	438 salariés	626 salariés	+ 42,9 %
Effectif cadres	512 salariés	995 salariés	+ 94,33 %
Effectif total	3469 salariés	4315 salariés	+ 24,38 %

**Salariés moyens propres et sous-traitants, rassemblons-nous avec la CGT!
Luttons contre cette politique qui supprime les emplois moyens propres au profit d'emplois sous-traités au rabais !**

ÉQUIPIERS SUPPORT : LES GRANDS OUBLIÉS

Les équiépiers support sont au cœur de l'activité d'une agence.

D'un côté la production et ses contraintes, de l'autre les clients et parfois leurs mécontentement ou leur impatience... Sans compter les enquêtes qui tombent des services clients, la gestion des PSM, les chauffeurs pressés de passer au contrôle retour, etc....

Les exigences sont nombreuses, la pression est constante.

Les EQS ont dû s'adapter aux nombreux changements, que ce soit les nouveaux logiciels ou les évolutions de services Chronopost associés chacun à des modes opératoires spécifiques en constante évolution. Ce métier s'est donc sensiblement complexifié depuis des années mais cela n'a jamais été reconnu dans la classification du poste et les niveaux de salaire restent très proches du SMIC.



De plus les EQS ne bénéficient d'aucune prime spécifique comme peuvent en avoir les chauffeurs, les RSA, les RDI. Par ailleurs, leurs horaires de travail fixés principalement en journée ne déclenchent que très rarement des primes horaires liées aux services matinaux, au transport ou à la nuit.

Bref, il est grand temps de reconnaître financièrement ces évolutions, ces compétences spécifiques et centrales dans une agence.

En ce sens, la CGT portera des revendications fortes aux prochaines NAO.



13 CHAUFFEURS SOUS-TRAITANTS DE CHRONOPOST OBTIENNENT GAIN DE CAUSE AVEC LA CGT

Dans le Chronoscope N°69 de mars dernier, nous dénoncions la situation de 13 chauffeurs-livreurs d'un sous-traitant de Chronopost Montpellier qui n'étaient tout simplement plus payés depuis 3 mois car leur entreprise était en faillite!

Ils avaient donc décidé de se battre avec la CGT et avaient fait grève pour le paiement de leur dû. Aussitôt, ils avaient été intimidés par l'encadrement de Chronopost qui leur avait demandé de restituer leur badge avec la menace de l'interdiction d'accès au site. La CGT était intervenue et la direction leur avait immédiatement restitué leurs badges.

La direction de Chronopost s'était dans un premier temps cachée derrière son statut de donneur d'ordre pour ne rien faire pour ces salariés. La CGT, au contraire les a accompagnés dans leurs démarches et procédures afin qu'ils obtiennent paiement de leurs salaires et réparation.



Nous sommes également intervenus auprès de Chronopost et avons obtenu que ces salariés soient repris par l'entreprise sous-traitante qui avait repris les secteurs de livraison.

Aujourd'hui ils ont été en justice avec la CGT et ont obtenu le paiement de leurs salaires, congés payés ainsi que des dommages et intérêts.



POLITIQUE SOCIALE, EMPLOI ET CONDITION DE TRAVAIL LA CGT DONNE UN AVIS DÉFAVORABLE ET LE MOTIVE

Pour faire simple nous pourrions commencer par la conclusion : la situation n'est pas satisfaisante, loin de là. Le CSE avait mandaté un cabinet d'experts pour analyser le sujet et leurs conclusions confortent l'analyse de la CGT :

➤ **La question de l'égalité hommes/Femmes** reste devant nous et ce, même s'il y a eu des progrès grâce aux accords signés. Il y a encore des discriminations, notamment en matière de promotion, d'augmentation, d'occupation des postes à responsabilité. (10 hommes pour 0 femme au CODIR par exemple)

➤ **La question de la prévention** est également très insatisfaisante : les plans d'actions sont insuffisants par rapport aux risques identifiés dans les documents uniques d'évaluation des risques (DUER). Les RPX ne sont pas tous informés des accidents du travail (AT) et donc ne font pas d'enquête, ils ne sont pas tous associés à l'élaboration du DUER,

ils ne sont pas formés. Les AT des sous-traitants ne sont jamais communiqués et encore moins analysés, mêmes ceux ayant lieu sur le site.

➤ **Concernant les risques psychosociaux (RPS)**, le rapport d'expert rappelle les 6 risques RPS connus, or, nos DUER n'en identifient que 2 ! Concernant les conditions de travail, il y a de gros progrès à réaliser sur les moyens de manutention, la circulation des colis et des salariés, le manque de place, l'ambiance thermique de certains sites, etc...

➤ **Concernant le fonctionnement du CSE/SSCT** : certains documents obligatoires en matière de santé/prévention/conditions de travail ne sont pas communiqués et notamment les programmes annuels de prévention des risques des d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) sur lequel le CSE devrait légalement être consulté!

➤ **Concernant la situation de l'intérim** et particulièrement l'intérim sur le motif de surcroît, malgré quelques tentatives de résorption bien insuffisante en

2019, il est encore extrêmement important et masque un gros gisement d'activité pérenne et donc le manque cruel d'embauche en CDI.

➤ **Enfin sur la sous-traitance** (voir articles ci-dessus et Chronoscope du mois dernier), force est de constater que la stratégie qui est au cœur du business modèle est la suppression planifiée d'un maximum d'emplois ouvriers/employés et leurs transferts progressifs vers la sous-traitance avec des niveaux de rémunérations, de garanties et protections largement inférieurs.

Les élus CGT donnent un avis défavorable et invitent Chronopost à analyser le rapport d'experts et à entendre les revendications de la CGT en matière de préventions, d'emplois et de conditions de travail.



RÉSULTATS À CHRONOPOST DE DÉCEMBRE 2020 (Versus Déc 2019)

Records historique

CONFIDENTIEL
Diffusion interne **UNIQUEMENT**

Volume d'activité	25 Millions d'objets (+30% vs 2019)
Chiffre d'affaires	176,6 Millions d'€uros (+34% vs 2019)
Résultat d'exploitation	14 Millions d'€uros (+23% vs 2019)

Résultats globaux 2020 versus 2019

Volume d'activité	210 Millions d'objets (+19,2% vs 2019)
Chiffre d'affaires	1,47 Milliard d'€uros (+16,2% vs 2019)
Résultat d'exploitation	114 Millions d'€uros (+11,6% vs 2019)



EN CUMUL

Les résultats de décembre comme ceux cumulés 2020 constituent des records historiques que ce soient en termes de volume d'activité, de chiffres d'affaire ou de résultat d'exploitation.

INTÉRESSEMENT

En conséquence, en termes d'intéressement/participation/abondement, grâce à l'accord signé par les syndicats en 2020 qui neutralise les critères et fixe des paliers d'abondement, les sommes distribuées devraient augmenter de 28,7 % par rapport à l'année dernière.



CULTURE LIVRE



AU BAL DES ABSENTS de Catherine DUFOUR

Claude a quarante ans, et elle les fait. Sa vie est un désert à tous points de vue, amoureux et professionnel ; au RSA, elle va être expulsée de son appartement. Aussi quand un mystérieux juriste américain la contacte sur LinkedIn – et sur un malentendu – pour lui demander d'enquêter sur la disparition d'une famille moyennant un bon gros chèque, Claude n'hésite pas longtemps. Tout ce qu'elle a à

faire c'est de louer la villa « isolée en pleine campagne au fond d'une région dépeuplée » où les disparus avaient séjourné un an plus tôt. Et d'ouvrir grands les yeux et les oreilles. Pourquoi se priver d'un toit gratuit, même pour quelques semaines ? Mais c'est sans doute un peu vite oublier qu'un homme et cinq enfants s'y sont évaporés du jour au lendemain, et sans doute pas pour rien.

Une famille entière disparaît, un manoir comme premier suspect.

Entre frissons et humour, « Au bal des absents » est une enquête réjouissante comme on en lit peu.

Roman horrifique sans aucun doute, mais plus proche du détournement. Roman social, clairement. Un vrai roman noir donc, de ceux qui allient divertissement et sujets de fond. Avec, en prime, l'ingrédient essentiel pour bien l'ancrer dans l'imaginaire : une plume vivifiante. Ingénieure en informatique, Catherine Dufour est aussi chroniqueuse au Monde Diplomatique et chargée de cours à Sciences Po. Deux fois lauréate du Grand Prix de l'imaginaire, elle a publié de la fantasy et de la science-fiction (Le Goût de l'immortalité ; Blanche-Neige et les Lance-missiles...). Aux éditions Fayard, elle est l'auteur de L'Histoire de France pour ceux qui n'aiment pas ça. Au bal des absents est son premier roman au Seuil.

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

MATÉRIEL FINANCÉ PAR LES COTISATIONS DES SYNDIQUÉS CGT

Nom Prénom

Adresse

Code Postal Ville

(Facultatif) Téléphones : → (perso) → pro

Grade/Classification Métier

Service/Bureau (nom et adresse)

