



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° 84
Juillet/Août
2021

La CGT Chronopost à l'action !

Alors que vient de s'achever la négociation et la signature d'un nouvel accord d'intéressement pour les années 2021, 2022, 2023 garantissant le maintien d'un dispositif similaire aux années précédentes (*lire ci-contre*), de nombreux autres sujets se bousculent ! A commencer par du concret et du positif concernant vos conditions de travail dans le food (*lire ci-contre*). L'agenda social de la rentrée va être chargé (accord « Médaille du travail », GPEC/Classification, télétravail, QVT), nous invitons d'ores et déjà tous les salariés à nous faire part de leurs attentes et revendications sur tous ces sujets.

La CGT se bat également pour faire progresser la situation des salariés sous-traitants que ce soit à Chronopost ou dans l'ensemble du Groupe La Poste (*lire en page 3 l'article sur les salariés sous-traitants de DPD Suisse dont les droits fondamentaux sont bafoués*). Ne manquez pas *en page 2 et 4* plusieurs infos utiles sur la vie de l'entreprise et ses évolutions ainsi que vos rubriques habituelles sur les chiffres et le conseil culture !

Bonnes vacances à tous ceux qui en ont et bon courage aux autres !

ACCORD INTÉRESSEMENT 2021/2023 : LA CGT SIGNE !

* **Une direction qui freine** : Dès le début de la négociation la direction avait annoncé la couleur : « Il est hors de question que notre intéressement progresse proportionnellement aux résultats de l'entreprise, son niveau est déjà conséquent, tout le Groupe nous observe, on doit faire dans la modération ».

* **Une négociation délicate** : Contrairement à la participation, l'intéressement ne s'impose pas à l'employeur : Un accord majoritaire avec les syndicats était impératif pour le maintenir. Il s'agissait donc d'une négociation déséquilibrée car sous la menace implicite de la disparition pure et simple de l'intéressement à Chronopost.

* **Une CGT force de proposition et constructive** : Tout au long de cette négociation, la CGT a participé à la construction du texte. Nous nous sommes également assurés que toutes les absences liées directement ou indirectement à la pandémie seraient neutralisées dans la répartition individuelle des sommes.

* **Un accord malgré tout anachronique qui stagne au moment où nos résultats s'envolent** : La direction, docile devant le groupe La Poste, a donc imposé un accord qui stagne dans sa redistribution des bénéfices en restant bloqué sur des résultats d'il y a 3 ans et donc en cassant la proratisation entre résultats et partage. **Toutefois nous nous sommes assurés que cet accord ne régresse pas comparativement à l'accord précédent!**

* **Le principe de l'abondement inscrit** : Nous avons obtenu le déclenchement d'un abondement d'intéressement en cas de surperformance qui contribuera à compenser en tout ou partie le manque à gagner chaque

année. Selon les situations, **la CGT pourra appeler chaque année les salariés à revendiquer l'utilisation de ce levier !**

* **Une CGT responsable** : Considérant que l'absence d'accord aurait entraîné la suppression de l'intéressement à Chronopost ; considérant que si cet accord ne progresse pas avec nos résultats, il ne régresse pas non plus ; considérant que nous avons inscrit dans le texte le principe d'un abondement ; considérant que le critère injuste « taux de santé » pouvant impacter 5 % des sommes a été neutralisé sur 2021 :

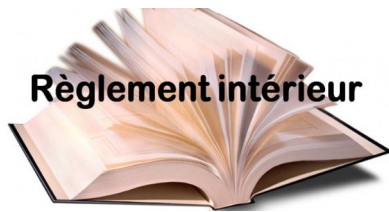
La CGT a pris ses responsabilités et a décidé de signer le texte afin de pérenniser le dispositif d'intéressement à Chronopost pour les 3 prochaines années.

La CGT fait concrètement progresser les conditions de travail dans le Food.



Nous ne nous contentons d'avoir dénoncé à maintes reprises dans ce journal les conditions de travail exécrables et pathogènes du Food : **NOUS AGISSONS**. Nous avons notamment sollicité les services des CARSAT afin de contraindre Chronopost à l'action. **Aujourd'hui le rapport d'expertise ergonomique commandé par la CARSAT que nous avons saisie est restitué et diverses mesures très concrètes d'amélioration des conditions de travail vont pouvoir se mettre en place, progressivement dans toute la France !**

Dossier à suivre dans ce journal mais surtout sur le terrain!



Règlement intérieur

RÈGLEMENT INTÉRIEUR : DES ÉVOLUTIONS QUE LES SALARIÉS DOIVENT CONNAÎTRE...

Lors du CSE du 22 juin la Direction avait mis à l'ordre du jour une information et une consultation sur un projet de modification du règlement intérieur.

Quoi de neuf ?

La direction disait vouloir essentiellement s'adapter aux évolutions de la législation sur les lois relatives à la protection des données, la RGPD. Mais à y regarder de plus près et après avoir demandé le projet avec toutes les modifications apparentes, nous avons constaté que d'autres chapitres avaient évolué et notamment la politique disciplinaire, les sanctions, les droits du salariés à être assisté...

Concrètement, la direction envisageait la combinaison de 2 mesures particulièrement régressives :

- **La suppression du droit des salarié à un entretien préalable à sanction avec l'assistance d'une personne de son choix** pour s'expliquer et se défendre et ce pour les sanctions type « Avertissement ».
- **La suppression du 1er niveau de sanction** : La lettre d'observation. Cette suppression aurait eu pour effet mécanique de durcir la politique disciplinaire à Chronopost dès lors que le 2ème niveau de sanction aurait été la mise à pied puis le licenciement alors qu'aujourd'hui en cas de récurrence d'un comportement fautif après la lettre d'observation, il y a l'avertissement en 2ème niveau de sanction.

En commission SSCT puis au CSE, vos élus CGT avec d'autres sont donc intervenus pour s'opposer au durcissement de la politique disciplinaire. Nous avons précisé nos arguments lors du CSE du 22 juin et la Direction a accepté de revoir sa position et

de revenir sur ces 2 points. Conclusion pour l'instant le 1er niveau de sanction actuel est maintenu tout comme l'entretien préalable avec assistance pour le niveau de l'avertissement.

Nos arguments ont permis de ne pas reculer sur ce point !



Mais d'autres points posent problèmes à nos yeux dont l'interdiction des propos jugés excessifs :

La notion « excessif » est subjective, elle n'est pas définie dans le texte et peut prêter à interprétation. Cette disposition qui était déjà annexée au règlement intérieur voudrait être entérinée par la Direction. La CGT n'y est pas favorable et s'en explique :

En effet nous avons déjà été témoins de l'utilisation détournée et abusive de cette notion « d'excessif » par Chronopost quand en 2020 ils ont sanctionné un mail critique d'un salarié dans lequel il n'y avait légalement aucun propos excessif, juste une critique sur le matériel défectueux et l'organisation mais qui gênait Chronopost car envoyé à de nombreux salariés dont des managers.

La direction avait alors pris prétexte de cette notion « d'excessif » pour sanctionner le salarié alors que ce dernier ne faisait qu'utiliser sa liberté d'expression sans en abuser.

La consultation du CSE reportée au mois prochain :

Au vu des nombreuses évolutions suites aux échanges en séances, le CSE a demandé à la Direction de reporter la consultation afin de laisser le temps à la direction de réécrire son projet avec toutes les évolutions adoptées en séance afin de soumettre à la consultation un texte définitif.

NB : La CGT a également demandé et obtenu qu'après consultation du CSE et quel que soit l'avis émis, la direction informe individuellement chaque salarié par mail des évolutions du règlement intérieur avant que celui-ci ne leur soit opposable.

Vos élus CGT vous invite à lire les PV de CSE et à prendre connaissance des futures évolutions du règlement intérieur dont toutes n'ont pas été abordées ici.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question. Merci



LA SITUATION DES SALARIÉS SOUS-TRAITANTS DOIT S'AMÉLIORER DANS LE GROUPE DPD !

Depuis des années votre journal Le Chronoscope se fait l'écho de la situation des salariés sous-traitants. Dès le 1er numéro en janvier 2014 jusqu'au dernier, nous avons toujours dénoncé les abus d'un système visant à externaliser les risques, à diviser la communauté de travail et à réduire les coûts.

Il s'agit en réalité d'une politique de dumping social dans laquelle tous les grands donneurs d'ordre se livrent une course au moins disant pour faire du profit et prendre des parts de marché. Ils appellent cela leur business model : le cœur du système. Les conséquences directes sont désastreuses pour les salariés, que ce soit sur leurs droits fondamentaux, leurs conditions de travail et de rémunération.

Aujourd'hui la CGT Chronopost avec la CGT FAPT se fait l'écho d'une lutte qu'elle soutient chez nos cousins de DPD en Suisse où ce « business model » fait également beaucoup de dégâts sociaux.

Les conditions de travail du personnel de livraison de DPD en Suisse sont misérables : journées de travail interminables, heures supplémentaires imposées et souvent non payées, stress énorme.

Face à de nombreux dysfonctionnements, les chauffeurs DPD se sont organisés avec le syndicat Unia et ont demandé à la direction de négocier. Ils sont officiellement employés par des sous-traitants, mais considèrent que DPD doit faire respecter leurs droits. DPD a répondu par un refus pur et simple, et par de la répression à l'égard du personnel.

Une série de griefs :

Les dysfonctionnements et abus qu'Unia dénonce dans le « système DPD » sont nombreux. Ils vont d'un hold-up sur les salaires au dépassement des durées maximales du travail en passant par les infractions aux lois sur le travail de nuit, l'indemnisation des repas, le repos obligatoire, la surveillance à l'extrême, la sécurité, l'hygiène, la violation des droits syndicaux... DPD doit aussi respecter l'accord « Monde » sur les droits fondamentaux des salariés, ce qui est loin d'être le cas dans cette situation.

Les autorités doivent contrôler, la politique doit agir

Afin de prévenir de telles pratiques, il faut non seulement des contrôles stricts des conditions de travail, mais aussi des conditions-cadres adaptées et améliorées.

A cet égard, Unia a trois revendications :

1. Des **tachygraphes numériques** pour le transport professionnel de marchandises avec des véhicules de 2,4 tonnes et plus
2. Une loi sur la poste qui régisse les **colis de plus de 20 kilos**
3. La **responsabilité solidaire** pour la branche de la logistique et des transports

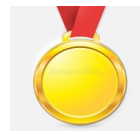
Le personnel de DPD reçoit du soutien du Parlement européen

24 député-e-s européens exigent que le PDG de GéoPost, la société mère de DPD, mette immédiatement fin aux abus commis chez DPD. Aujourd'hui, les parlementaires européens s'impliquent. Dans une lettre ouverte adressée au PDG de GéoPost, la société mère de DPD, ils exigent une amélioration des conditions de travail scandaleuses et le respect des droits syndicaux. Ils soutiennent explicitement la lutte des chauffeuses et chauffeurs suisses de DPD et d'Unia.

La lettre a été signée par 24 député-e-s européens des groupes de gauche, sociaux-démocrates, verts et chrétiens-démocrates d'Allemagne, de France, des Pays-Bas, d'Espagne, du Portugal, de Grèce et du Danemark.

La CGT FAPT est aussi intervenue au Comité de Groupe DPD le 29 juin 2021 pour dénoncer cette situation et exiger le respect du droit des salariés et l'ouverture de négociation sur les revendications. A suivre...





Médaille du travail et nouvelle prime : Comment ça marche ? !

Vous êtes nombreux à vous interroger sur la nouvelle prime « médaille du travail » à Chronopost. Il faut de toute façon attendre la signature du texte de mise en place avec les syndicats, texte dont on devrait recevoir prochainement le projet de la DRH.

Voici donc quelques éléments de clarification :

A partir du 1er juillet les salariés peuvent faire leur demande de certificat de médaille du travail avec le formulaire administratif (CERFA N°11796*1) qu'il faut compléter et envoyer en préfecture. Ensuite il faut attendre de recevoir de l'administration son certificat de médaille (attente possible car seulement 2 cessions par an). Enfin et seulement enfin, le salarié peut faire sa demande de prime à Chrono en joignant son certificat.

Pour toute difficulté ou question, contactez-nous. Merci



PLAN CANICULE À CHRONOPOST :

EXIGER SON APPLICATION !

Le travail à la chaleur et à des températures supérieures à 30° pour une activité sédentaire ou 28° pour un travail nécessitant une activité physique peut être considéré comme présentant un risque potentiel pour la santé.

→ Les obligations de Chronopost :

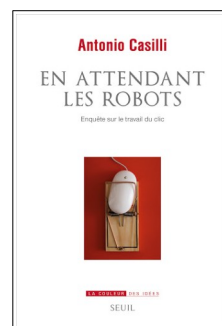
- S'assurer que les dotations en vêtements légers (short, polo, casquettes) sont disponibles
- Augmenter les pauses et distribution de boissons fraîches : A partir de 30°, les pauses doivent être augmentées en nombre et en durée. L'accès à de l'eau fraîche doit être facilité, des bouteilles d'eau fraîches doivent être distribuées aux chauffeurs.
- L'accès à un espace climatisé doit être facilité en aménageant si besoin et provisoirement une climatisation en salle de repos.
- Des rotations sur des postes de travail moins exposés doivent être envisagées. Pensez également à fermer le plus possible les portes de quai en journée et à les ouvrir la nuit pour faire entrer l'air plus frais.



CULTURE - LIVRE

EN ATTENDANT LES ROBOTS

de Antonio CASILLI
Ed Seuil



L'essor des intelligences artificielles réactualise une prophétie lancinante : Avec le remplacement des êtres humains par les machines, le travail serait appelé à disparaître. Si certains s'en alarment, d'autres y voient une promesse d'émancipation fondée sur la participation, l'ouverture et le partage.

En dissipant l'illusion de l'automatisation intelligente, Antonio CASILLI fait apparaître la réalité du **digital labor** : l'exploitation des petites mains de l'intelligence « artificielle », ces myriades de tâcherons du clic soumis au management algorithmique de plateformes en passe de reconfigurer et de précariser le travail humain.



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom	Prénom
Adresse	
Code Postal	Ville
(Facultatif) Téléphones -> (persol)	-> pro
Grade/Classification	Métier
Service/Bureau (nom et adresse)	