



POUR LE DROIT
À LA COMMUNICATION

LE CHRONO SCOPE

263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01 48 18 54 00 C.C.P. Paris 20376 D
Site : www.cgt-fapt.fr Mail : fede@cgt-fapt.fr

N° 108
Octobre
2023

Remettre l'humain au centre ? Chiche !

Lors du CSE extraordinaire du 13 septembre consacré à l'analyse des graves dysfonctionnements de cet été, la direction a dit vouloir remettre l'humain au centre des préoccupations. Il aura fallu beaucoup de défaillances de prestataires, beaucoup de « reste à quai », de colis cassés, de clients mécontents et parfois agressifs, de salariés à bout, pour que la direction le dise : **Freinons sur les projets, concentrons-nous sur les équipes ! La CGT lui a dit « CHICHE », et surveillera attentivement la concrétisation des engagements !** ([lire ci-contre](#))

Remettre l'humain au centre, c'est aussi avoir une politique responsable concernant la gestion des fins de carrière, ou avoir une réelle reconnaissance des qualifications et responsabilités : ces débats sont au cœur des négociations GEPP qui se sont ouvertes le 21 septembre ([lire en page 2](#)). Remettre l'humain au centre c'est encore de ne pas jeter de la nourriture viable ou encore de mieux isoler nos sites ([lire page 3 et 4](#)).

Mais l'essentiel reste encore de percevoir une rémunération qui permette de vivre dignement !

Participons tous à la mobilisation intersyndicale du 13 octobre pour les salaires !

INVESTIR SUR L'HUMAIN POUR ENCLENCHER UN CERCLE VERTUEUX !

La CGT a pris au mot la direction et ne se contentera pas de slogan ou de déclaration d'intention. Car après la peur engendrée par le demi-crash industriel de cet été, la direction s'est précipité à tenter de resserrer les rangs à coup de déclarations qu'elle va devoir concrétiser dorénavant.

Pour protéger et mieux reconnaître les salariés :

Les conditions de travail se sont tellement dégradées que les démissions et l'absentéisme ont fortement augmenté cet été. Remettre le salarié au cœur des préoccupations est donc incontournable.

Cela passe par la protection de sa santé d'abord et donc par un management bienveillant, formé et réellement soucieux de la prévention des risques. **Il est également essentiel de mieux reconnaître les responsabilités, et à ce propos, l'annonce de passer les RDI au statut « Agent de Maîtrise », vieille revendication de la CGT, est une excellente nouvelle** ([lire page 3](#)).

Le travail ne doit pas rendre malade : Il faut proscrire les semaines de travail sur 6 jours et réfléchir à des rythmes permettant un mieux vivre et un véritable équilibre avec la vie personnelle, y compris en baissant la durée du travail.



Pour redevenir un employeur et un donneur d'ordre attractif :

À l'heure où le chômage baisse et tant mieux, à l'heure où les jeunes n'ambitionnent pas de faire toute leur carrière dans la même entreprise, il est incontournable de se donner les moyens d'attirer et de garder les salariés moyens propres et sous-traitants et cela passe par le nerf de la guerre : **Une rémunération attractive !!**

C'est ainsi que la direction pourra initier un cercle vertueux, faire baisser l'absentéisme et renouer avec une qualité de service à notre image permettant à la fois de mieux satisfaire le client et le salarié !

13 OCTOBRE 2023

MOBILISATION
INTERSYNDICALE



NÉGOCIATION GEPP :

Un outil essentiel pour une ambition sociale et sociétale

Un accord GEPP (anciennement GPEC) a pour premier objectif de définir les modalités d'information et de consultation du CSE sur la stratégie et ses conséquences sur l'emploi (qu'ils soient moyens propres sous-traitants ou intérimaires).

L'accord doit ensuite traiter de l'emploi de l'entrée dans la carrière à la sortie au travers des 3 thèmes suivants :

1 Politique d'embauche, recrutement, intégration

Il s'agit des questions de formation initiale, de cooptation. La négociation portera également la question des cycles de travail (4,5 ou 6 jours par semaine), des contrats de travail, des intérimaires et alternants.

2 Accompagnement dans le parcours professionnel

Création du référentiel emploi avec les fiches de poste et les qualifications, formation, évaluation (entretien annuel), tutorat, aide à la mobilité, compensation de perte de primes, préventions des

risques et des inaptitudes, valorisations des parcours professionnels, accompagnement aux changements, etc

3 Accompagnement des fins de carrière

Définition des seniors, réflexions sur les tâches et planning, compte épargne temps, temps partiel bonifié, accompagnement vers la retraite, etc.

Les premières propositions de la CGT :

cg Développer la formation en présentiel (pas en e-learning) pour accompagner les évolutions constantes des postes et des métiers et pour développer son employabilité.

cg Développer le tutorat : Profiter de l'expérience des anciens tout en les libérant progressivement de leurs postes « pénibles » pour former les jeunes.

cg Reprendre toute l'ancienneté des intérimaires ou alternants qu'on embauche.

cg Prohiber le travail sur 6 jours/semaine et réfléchir à une réduction du temps de travail et/ou un travail sur 4 jours.

cg Former tous les managers à la prévention des risques et aux RPS. Intégrer un point SSCT obligatoire dans les réunions RPX (DUER, analyse AT, mesures à prendre, EPI, etc).

cg Améliorer l'isolation des agences et leur ventilation et en rendre compte en CSE.

cg Permettre et faciliter concrètement les passerelles vers notre Groupe La Poste et ses filiales en intégrant un dispositif de maintien de rémunération globale.

cg Inscrire qu'en cas de baisse forte et durable d'activité sur un site, aucun licenciement ne pourrait intervenir si présence de salariés sous-traitants ou d'intérim structurel.

cg Remettre en place un temps partiel bonifié pour les seniors occupant des métiers dit « pénible » et pour les TH si préconisé par le médecin du travail.

cg Abonder l'épargne CET pour un départ à la retraite avec un surabondement si métier pénible.

cg Favoriser la retraite progressive en prenant en charge les cotisations sur une base de temps plein.



La CGT est donc dans une logique de propositions et de construction pour aboutir à une signature.



EMPLOYEUR RESPONSABLE (RSE) OU DESTRUCTION DE NOURRITURE VIABLE ?

LA DIRECTION DOIT CHOISIR

Au CSE de décembre 2022, puis lors du CSE du 28 février dernier et enfin lors du CSE du 26 septembre 2023, la CGT n'a de cesse d'exiger des solutions pour ne plus imposer à nos salariés de devoir jeter chaque jour des quantités industrielles de nourriture encore viable (exemple photo ci-contre)!

À l'heure des lois anti-gaspi, à l'heure où la précarité alimentaire des français explose, à l'heure où les associations caritatives sentées justement aider ces français font part de grosses difficultés financières, il devient inadmissible de jeter de la nourriture viable !



Nous sommes donc revenus à la charge lors du CSE du 26 septembre ! La direction explique l'inertie du projet de don à la banque alimentaire par le fait que l'association caritative manquerait de bénévoles. La CGT les a invités à diversifier leurs partenariats, à responsabiliser également les clients (notamment Hello Fresh) pour avancer concrètement sur le sujet.

**Ce sujet a toutes les caractéristiques d'un scandale !
N'attendons pas qu'il se médiatise pour réagir !
La CGT attend des actes !**



PASSAGE DES RDI AU STATUT AGENT DE MAÎTRISE (AM) : LA CGT ENFIN ENTENDU !

Depuis la création de ce journal en 2014, la CGT n'avait de cesse de le revendiquer : Le RDI gère une équipe de chauffeur et son poste nommé « sous-chef de quai » dans la convention collective est classé Agent de maîtrise et non ouvrier. La Direction avait commencé à nous entendre en 2020 en augmentant la prime trimestrielle RDI à 450 euros.

Aujourd'hui elle annonce qu'elle accordera dès 2024 le statut de Maîtrise aux RDI.

**Ceci constitue
une avancée sociale
majeure
que la CGT salue !**

Des précisions à venir :

Nous ne savons pas encore à quel niveau de salaire de base va être fixé l'entrée sur le poste. Pour la CGT, cela ne devrait pas être sous les 2000 euros et en tous cas pas au-dessous du coëf 165 de la convention collective soit à ce jour 1918 euros. Si tous les RDI ont vocation à passer maîtrise, la direction met en place un processus de confirmation qui pourrait entraîner des étapes supplémentaires pour certains RDI nouvellement embauchés et/ou aux compétences moins importantes.

Attention :

Les RDI deviennent AM mais pas AE (animateur d'équipe), ils garderont donc leur prime RDI. En revanche leur prime d'ancienneté sera réévaluée sur la classe D.

Ne les oublions pas :

Pour la CGT, les RSA ont également vocation à devenir AM au regard de leurs responsabilités. Les responsabilités des EQS ont elles aussi évoluées ces dernières années, du client mécontent voire agressif qu'il faut savoir gérer au sous-traitant fatigué et pressé au contrôle retour, **ce poste mérite d'être mieux reconnu et valorisé !**



Réchauffement climatique :

La CGT interpelle le Président du Groupe La Poste et le président de Chronopost

Le mois dernier votre journal s'en faisait l'écho en citant précisément nos relevés de température cet été à l'intérieur des agences Chronopost. Alors même que l'INRS alerte sur le risque à effectuer un travail physique au-delà de 28°, nombreuses sont les agences qui ont franchi les 40° en août.



La CGT a donc écrit à la Direction. Faut de réponse satisfaisante, elle a directement interpellé le Président du Groupe La Poste lors d'une réunion au siège du Groupe le 7 septembre puis le Président de Chronopost lors du dernier CSE du 26. Si l'enjeu est d'abord la protection

des salariés, le sujet est également tant sociétale qu'économique puisqu'à 40° et plus le droit de retrait devient tout à fait légitime, a fortiori sur un poste exposé à une pénibilité physique !

La direction du Groupe comme de Chronopost dit vouloir progresser sur le sujet. Lors du CSE du 26 septembre, le DRH nous a répondu que le directeur de la DIA viendrait présenter au CSSCT les mesures prises par l'entreprise concernant l'isolation / ventilation des bâtiments.

Sur ce sujet-là également la CGT attend des actes et ne lâchera rien !



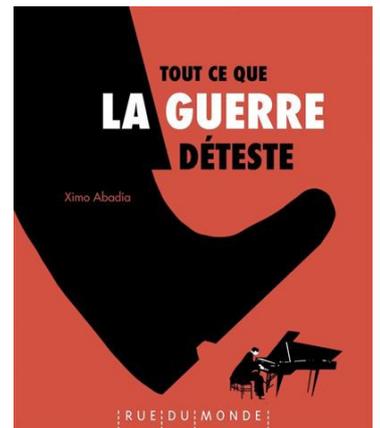
CULTURE / BANDE DESSINÉE JEUNESSE

TOUT CE QUE LA GUERRE DÉTESTE DE XIMO ABADIA

Comment mettre en relief la nécessité de l'art quand la guerre et l'autoritarisme surgissent, quand la liberté de s'exprimer est en péril ? C'est ce que nous propose le dessinateur espagnol Ximo Abadia, né en 1983 dans ce magnifique ouvrage accessible dès 5 ans.

Quand la guerre débarque, alors que personne ne l'invite, elle surgit, accompagnée de son escadrille d'interdits, de privations de vie et de libertés...

Avec son talent habituel, Ximo Abadia synthétise des idées qui donnent à penser aux enfants autour de la force de l'art, de la liberté d'expression ou... de l'autoritarisme. Imprimé en deux tons directs, rouge et noir, l'album montre, par exemple, un piano menacé par une botte géante, des ciseaux qui s'attaquent à un livre, la neige qui étouffe un feu... Toutes ces paraboles sont à la portée des enfants, d'autant plus qu'ils sont, malgré eux, les contemporains d'une guerre terrifiante, aux portes de l'Europe. Mais, parce que ce talentueux créateur espagnol est résolument optimiste, la fin de l'album nous redonne du courage. Un nouvel album percutant, par l'auteur/illustrateur de Tous ensemble, on fait changer le monde.



Édition Rue du monde, 36 pages, 17 euros.

**En grève, en manifestation intersyndicale
6 RAISONS DE SE MOBILISER
LE 13 OCTOBRE 2023**

Pour l'environnement
Pour nos retraites
Pour l'égalité **Pour nos droits**
Pour nos salaires
Pour nos services publics



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom : Prénom :
 Adresse :

 Code Postal : Ville :
 (facultatif) Téléphone perso : pro :
 Grade/ Classification : Métier :
 Service/Bureau (nom et adresse) :

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

