



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° 73
Juillet/Août
2020

Quand la PEAK PÉRIODE devient la norme

Pendant plus de 2 mois Chronopost a été en peak période tous les jours ! Explosion du B to C, avalanche de Vinted, forte hausse du food, les salariés n'ont pas été épargnés ! De plus, il a fallu gérer cette surcharge de travail en période de crise sanitaire et de mesures de distanciation sociale ! Surmenage, fatigue, casses, agressivité de certains clients, perte de valeur et de la fierté du travail bien fait : les risques psychosociaux n'ont jamais été aussi présents.

A plusieurs reprises les syndicats, dont la CGT, ont tiré la sonnette d'alarme. Le CSE s'en est collectivement fait l'écho mais la direction a tardé à nous entendre, laissant dangereusement certaines situations se dégrader. Nos alertes, mais aussi les mises en demeure de l'inspection du travail (saisi par la CGT), les articles de presse dénonçant notre désorganisation ont fini par faire entendre raison à notre direction qui a suspendu le produit Vinted pour quelques semaines ! OUF ! Quelle leçon pour les salariés ? Mieux se protéger, mieux se défendre en se syndiquant! ([lire ci-contre](#))

En [page 2](#), nous vous informons sur la négo Intéressement en cours ainsi que sur des avancées obtenues par la CGT. En [page 3](#), nous donnons la parole aux cadres en les invitant à mieux se défendre et se faire entendre et respecter avec la CGT...

**Bon courage à toutes et tous
et bonnes vacances
à ceux qui en ont !**

SUSPENSION DU PRODUIT VINTED :

LA DIRECTION FINALEMENT CONTRAINTE DE NOUS ENTENDRE !



Comme nous nous en faisons l'écho dans le précédent Chronoscope, la pandémie Vinted a totalement saturé nos agences comme nos services clients.

De partout les témoignages dénonçaient le même ras le bol : « *On est complètement dépassé, on s'en sort plus, toutes nos activités sont polluées par le produit VINTED* ». Tous les métiers ont été concernés, des conseillers clientèle aux chauffeurs en passant par les EQS, les RDI, les intérimaires, mais aussi les cadres de l'exploitation sur qui la pression et la charge de travail a été maximale, sans parler des sous-traitants qui croulent sous le travail et qui subissent la dégressivité tarifaire à outrance !

Une surcharge de travail qui désorganise, qui abîme et qui démotive :

⇒ Quand chaque jour vous recevez plus de fret que vous ne pouvez en livrer !



⇒ Quand chaque jour le stock de colis en rade augmente proportionnellement à la promiscuité et qu'on vous demande dans le même temps de respecter les distanciations sociales !

⇒ Quand chaque jour vous voyez la queue des clients s'allonger avec l'angoisse de ne pas trouver leur colis et la crainte de leur agressivité !

Dès le 14 mai, la CGT écrivait au Directeur Général pour dénoncer la situation et ses risques sur la santé des salariés en demandant : « *Quand va-t-on arrêter VINTED ou être organisé pour le traiter ?* »

Le CSE et d'autres syndicats sont également intervenus en ce sens. Mais la direction a tardé à réagir en nous renvoyant à un projet d'ensachement du VINTED qui ne verrait le jour qu'après l'été.

Sur plusieurs sites, la CGT a alors saisi l'inspection du travail pour faire respecter le droit et les distanciations sociales : Suite à cela, des mises en demeure ont été notifiées ici ou là. La presse s'est aussi fait l'écho de la désorganisation de Chronopost.

Nous avons à nouveau écrit au Directeur Général le 9 juin pour lui dire que la presse cherchait à nous contacter et qu'il était urgent d'alléger franchement la charge de travail. Toutes ces actions ont porté leurs fruits puisque le 11 juin nous apprenions que Chronopost suspendait l'activité VINTED au moins quelques semaines. OUF !

Si cette activité devait être reprise, la CGT demande à ce qu'on soit préalablement organisé pour cela et notamment que le projet d'ensachement de ce produit soit pleinement opérationnel pour éviter de se lancer à nouveau dans une aventure risquée pour les salariés et donc pour l'entreprise.

**La sécurité et la santé doivent passer avant le business, c'est décidé
sur ce point emblématique du printemps 2020 que nos dirigeants ont pêché !**

C'est aussi la leçon que chacun devra retenir pour faire dorénavant le choix de se défendre, de se protéger, bref de se syndiquer !



INTÉRESSEMENT : VERS UNE MEILLEURE RÉPARTITION DES RICHESSES ?

La direction a décidé de reporter la 2ème réunion de négociation prévue le 17 juin au 26 juin. Les syndicats réunis en intersyndicale ont fait part de leurs revendications communes, à savoir essentiellement une meilleure répartition des richesses produites par et pour les salariés (*lire tract unitaire du 3 juin 2020*). **Pour mémoire nos résultats ont augmenté ces 5 dernières années de 95% alors que les sommes versées aux salariés n'ont progressé que de 30% ! Dit autrement, de 17% de résultat redistribué aux salariés en 2014, nous sommes tombés à 11% en 2019 !**

Ces sommes perdues ne l'ont pas été pour tout le monde. Si Chronopost investit massivement dans son outil industriel, ce

qui est nécessaire vu le développement de l'activité, les dividendes de l'actionnaire ont eux fortement progressé proportionnellement aux résultats de l'entreprise !

Il y a donc nécessairement lieu de procéder à une autre répartition des richesses en faveur de ceux qui les produisent : les salariés.

Les syndicats ont de plus rappelé que malgré une année 2019 exceptionnelle en termes de profit, aucun abondement n'a été versé en 2020. Tous les salariés n'ont par ailleurs pas été éligibles à la prime Covid. Si on ajoute à cela l'exceptionnelle surcharge de travail pendant la crise sanitaire et les efforts colossaux accomplis par les salariés pour faire tourner la bou-

tique, il serait inacceptable que nous ne soyons pas entendus...

DERNIÈRE MINUTE :

Lors de la réunion du 26 juin, la direction a refusé d'augmenter la part redistribuée aux salariés. Les discussions ont donc évolué sur la possibilité de proroger les dispositions de l'accord actuel pendant un an en neutralisant l'impacte des critères non atteints (pesant 15%) et en proposant un abondement corrélé au dépassement du résultat budgété. La négo d'un accord sur 3 ans serait dans ce cas renvoyée à l'année prochaine. Suite des débats le 7 juillet, les syndicats restent solidaires... *A suivre*

Faites respecter vos droits

COMPENSATION PRIME, RÉINTÉGRATION, REQUALIFICATION D'INTÉRIMAIRES EN CDI,

LA CGT OBTIENT DES AVANCÉES BIEN CONCRÈTES !

Toute au long de cette crise sanitaire, vous l'aurez compris, l'activité syndicale de la CGT n'a pas faibli. Outre nos interventions visant à stopper l'activité VINTED et donc à soulager les salariés, nous sommes intervenus sur plusieurs points pour obtenir des avancées concrètes :

A LA MARTINIQUE

la CGT obtient la requalification en CDI temps plein d'une intérimaire qui travaillait depuis 10 ans à l'agence ! Éliane avait des centaines de contrats successifs à son actif sur de nombreux postes dans l'agence. Elle travaillait consciencieusement, sans se plaindre ou revendiquer. La direction en a bien profité en la payant toujours au SMIC sans qu'elle ne perçoive jamais un centime d'intéressement. Mais lorsqu'Éliane a vu pendant la crise sanitaire que Chronopost ne l'embauchait plus, elle a interpellé la CGT. Fort de son dossier et de ses arguments solides qui caractérisaient l'abus, la CGT est intervenue auprès de la DRH et a obtenu un CDI temps plein. Éliane, 57 ans a aujourd'hui signé son premier CDI à Chronopost. Mieux vaut tard que jamais !

A TOULOUSE

la CGT impose à la direction de compenser intégralement les dimanches non travaillés d'un salarié travaillant habituellement tous les dimanches. Pendant la crise sanitaire, la direction a décidé de stopper son activité le dimanche. Elle a donc modifié les horaires de Rachid dont le contrat prévoyait expressément le travail le dimanche tout en lui indiquant qu'il ne serait pas compensé ! La CGT a alors interpellé la RRH sud-ouest pour demander l'application des compensations prévues dans notre accord GPEC de la même façon que c'est appliqué à Roissy au même moment et dans le même cas de figure. Réponse de la RRH : « Non, la prime du dimanche n'est versée que lorsqu'on travaille le dimanche ce qui n'est plus le cas de Rachid ». La CGT ne s'est évidemment pas satisfait de cette réponse et a donc interpellé la DRH nationale pour faire respecter nos accords et l'équité entre les sites. Résultat : Rachid sera finalement bien indemnisé pour tous ses dimanches non effectués !

A CORBAS

la CGT obtient la réintégration d'un agent de maîtrise illégalement licencié. Puisque Billel n'avait plus de mandat représentatif depuis les dernières élections, la direction pensait qu'il n'était plus protégé. En effet, la protection ne perdure que 6 mois après la fin du mandat de délégué du personnel. Oui, sauf que Billel était aussi délégué syndical CGT et la protection associée à ce mandat perdure un an. La direction a donc licencié Billel sur un motif contestable et l'inspection du travail que nous avons saisi a aussitôt imposé à Chronopost sa réintégration. Ceci est une première victoire importante mais qui ne répare pas totalement le préjudice causé à Billel qui a été sali et discrédité par ce licenciement avorté ! La CGT soutient Billel dans sa demande de réparation du préjudice causé car lorsqu'on s'en prend à un syndiqué, on s'en prend à toute la CGT. A suivre...



CONCLUSION

NOS DROITS S'USENT LORSQU'ON NE S'EN SERT PAS !

LA CGT CONNAÎT MES DROITS ET LES DÉFEND :

NE RESTEZ PAS ISOLÉ : INFORMEZ-VOUS, SYNDIQUEZ-VOUS !

ENQUÊTE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES PENDANT LE CONFINEMENT



Qu'en disent les cadres de notre champs fédéral (Groupe La Poste et Orange) ?
La CGT leur donne la parole :

Synthèse :

Faits marquants, une majorité de cadres considèrent que les activités de notre champ fédéral sont indispensables à la nation et que la présence sur site de la plupart des salariés est donc nécessaire. En revanche, ils considèrent que la mise en sécurité du personnel et des usagers n'est pas suffisante, car les risques de contamination sont importants. Pour eux, la situation anxiogène les a obligés à régler plus souvent des conflits entre salariés ou entre salariés et clients. S'ils ont songé à faire valoir leur droit de retrait, peu l'ont fait par conscience professionnelle, mais aussi parce qu'ils ne connaissent pas tous leur droit. Il en va de même sur leur connaissance de leur responsabilité juridique. En effet, peu d'entre eux savent les conséquences pour eux si

un cas dramatique arrivait à cause de mauvaises conditions de travail ou de non-respect des mesures sanitaires.

Il est également remarquable de constater la contradiction de leur propos : « 70% estiment que les mesures de prévention mises en place sont insuffisantes, voire inexistantes (5%) ». Quelques lignes plus loin, nous lisons : « Dans plus de 80% des cas, les cadres étaient en accord avec leur direction sur le maintien des salariés sur site et sur les mesures de protection. Après négociation sur les mesures à prendre lors de désaccord, nous passons à plus de 90% ».



Quant aux salariés en télétravail, il est évident que l'éloignement des lieux de risque est un plus. Cependant, cela est minoré par une charge de travail non répartie, excessive pour d'aucuns et très allégée pour d'autres. Idem pour le temps de travail ou si pour 43% des sondés il était identique, ce n'était pas le cas pour les 57% restants. Ainsi, les problèmes sont apparus assez rapidement car la mise en télétravail non préparée, (le manque de moyens ergonomiques, un espace non dédié, non-respect du droit à la déconnexion) accentuent les risques psychosociaux et les troubles musculosquelettiques.

Exit résignation et fatalisme ! Je suis cadre, je me syndique

Dans un contexte marqué par la révolution numérique et les bouleversements de l'organisation du travail et du management, les relations professionnelles sont malmenées. Nous sommes souvent contraints d'appliquer des décisions qui entrent en conflit avec nos valeurs et notre éthique. Parallèlement, nos qualifications sont de moins en moins reconnues. **Notre sur-implication est jugée « naturelle », laissant peu de place à l'équilibre vie privée-vie professionnelle.** Enfin le déroulement de carrière se dessine comme une perspective aléatoire.

battre, de définir des revendications et des formes d'actions en phase avec les réalités. C'est le lien de proximité où les enjeux du monde du travail de demain se discutent, souvent avec l'apport d'intervenants externes.

- Se syndiquer à la CGT c'est :

- ✓ Refuser l'isolement ;
- ✓ Participer à ouvrir des perspectives de progrès social, économique et environnemental pour mieux vivre et mieux vivre son travail ;
- ✓ Bénéficier de l'accompagnement et de la solidarité ;
- ✓ Participer aux prises de décision ;
- ✓ Faire valoir ses idées et opinions dans le débat et participer à la démocratie syndicale en fonction de sa disponibilité et de ses envies ;
- ✓ Recevoir toutes les informations utiles (presse syndicale, newsletters,...)

- Est-ce que mon employeur sera informé ?

En aucun cas, la CGT ne communique ni ne transmet d'information sur ses adhérents.

- Se syndiquer, c'est cotiser ?

Le système de cotisations repose sur un principe de financement nécessaire pour se donner les moyens de l'action collective. 66 % du montant annuel des cotisations versées donne lieu à un crédit d'impôt. La cotisation sert à l'expression et au fonctionnement de l'organisation (tracts, affiches, formations syndicales, réunions...).

Elle contribue au financement solidaire de la CGT à travers ses organisations ainsi qu'à la solidarité avec des secteurs en lutte.

Enfin elle participe de l'indépendance de la CGT vis-à-vis des entreprises, des partis politiques, de l'État et de groupes de pression.

- Qu'est-ce que l'Union Fédérale des Cadres de la CGT (UFC) ?

Afin de rassembler les cadres syndiqué.e.s, la CGT-FAPT s'est dotée, en 1975, de l'Union Fédérale des Cadres. Dans chaque département une section spécifique permet aux cadres d'échanger, de dé-



CADRES, RÉAGISSONS!

Plus d'infos : www.cgt.fr / www.ugict.com ou cadres@cgt.fr

BILAN DU PROTOCOLE SANITAIRE À MI JUIN

Le protocole sanitaire signé par les syndicats dont la CGT est relativement bien suivi avec quelques bémols.

En voici le bilan réalisé le 12 juin en commission :

- 82 suspicions ou cas avérés de Covid 19 à Chronopost à mi-juin
- 185 ambassadeurs d'hygiène au global
- 1,4 Millions de masques jetables distribués, 378 000 masques lavables, 58 000 flacons de gel (+290 distributeurs, 612 000 paires de gants)
- 78 % des sites ont réalisé un marquage au sol, 39 % ont instauré la double vague distri
- 50% des salariés formés aux mesures sanitaires (et environ 100 salariés formés à la gestion du stress)
- Prime covid exploitation : 2 Millions d'euros versés au global (36 000 euros pour la prime "télétravail")

La CGT a remonté plusieurs manquements au protocole : Problèmes d'hygiène (manque de poubelles et donc masques ou gants jetés au sol,...); les pauses régulières prévues au protocole qui ne sont pas souvent données. Nous avons également dénoncé une fois de plus la non prise en compte des heures complémentaires des temps partiel dans le calcul de la prime covid. En effet la direction a fait travailler des temps partiels à temps pleins durant la crise (ce qui au passage encours la requalification du contrat à temps plein) mais n'a versé qu'une prime proratisée à la durée contractuelle et non à la durée effective du travail ! Il a aussi été noté que tous les RPX n'ont pas été informés de ce protocole, un rappel doit être fait aux agences en ce sens.



Contactez la CGT si anomalie ou question.

Merci !



CULTURE



HISTOIRE SOCIALE

L'avenir social en a toujours un



Madeleine Eugénie Cavalier dit Vernet

1er Mai 1906 : 24 orphelins filles et garçons posent leurs valises dans un pavillon de Seine St Denis. Ils sont là par la volonté de Madeleine Vernet. Proche des milieux anarchistes, éducationniste convaincue, elle place la culture au cœur de l'émancipation de l'individu et prône l'égalité des sexes. Militante de la cause ouvrière, elle s'appuie sur les syndicats pour réaliser son projet d'orphelinat baptisé « AVENIR SOCIAL ». Passant outre les tracasseries de l'église et de l'administration qui lui reproche des classes mixtes, Madeleine veut rester sur le terrain éducatif, dégager nos enfants du préjugé de sexe, de race, de religion.

Passée sous le patronage de la CGTU en 1923, l'association poursuit sa mission d'accueil d'enfants de militants tombés en Espagne, en Algérie... Les activités de la maison d'enfants cessent en 1988 mais l'« AVENIR SOCIAL » renaîtra 10 ans plus tard pour se consacrer à des actions de solidarité en France et à l'international.

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)	