



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° 76
Novembre
2020

Pourquoi je me suis syndiqué en 2020

En 2020 les salariés de Chronopost en auront vu de toutes les couleurs ! Exposition forcée au virus sans aucune protection pendant 5 semaines en mars, explosion du e-commerce en avril, avalanche de colis avec le Vinted en mai/ juin. Puis est arrivé un été chargé, caniculaire et insoutenable sous les masques et maintenant, c'est la peak période qui, combinée à un nouveau confinement, inquiète à juste titre ([lire page 2](#))

Alors oui, les salariés ont largement mérité la prime « covid » de 1000 euros et ils en mériteraient même une 2^{ème} pour cette peak période confinée même si l'amélioration des conditions de travail reste une priorité ! Vous lirez [ci-contre](#) les résultats d'une expertise indépendante de la politique sociale de Chronopost qui souligne tout le progrès qu'il reste à accomplir, notamment sur des questions de prévention, d'emploi, d'égalité. Vous lirez [en page 2](#), les interventions de la CGT concernant les mesures sanitaires dont le télétravail mais aussi contre la précarité et pour l'emploi ([page 4](#)).

Preuve en est qu'une CGT forte est la garantie de la protection de nos droits et un atout pour les faire progresser ! Renforçons donc la CGT lors des élections des représentants du personnel au CA de notre Groupe La Poste du 7 au 10 décembre 2020 ([lire page 3](#))



**Je vote CGT
pour défendre mes
droits et
me faire respecter !**

LE CSE A FAIT ANALYSER LA POLITIQUE SOCIALE DE CHRONOPOST PAR DES EXPERTS INDÉPENDANTS...

RÉSULTAT : DOIT MIEUX FAIRE !

Conformément à ses prérogatives le CSE a mandaté un cabinet d'expertise pour analyser la politique sociale de Chronopost. Les résultats confortent les revendications de la CGT depuis des années en matière de condition de travail, de prévention, d'égalité professionnelle, d'emploi : Chronopost peut et doit s'améliorer.



Alors que dit principalement cette expertise ?

- ✓ Une baisse constante des emplois de chauffeurs-livreur depuis 2014 au profit de la sous-traitance malgré la multiplication des sites et des tournées.
- ✓ Une population d'emplois précaires (interim) en très légère baisse mais toujours très forte (environ 400 ETP rien que sur le motif de surcroît)
- ✓ Une difficulté à garder nos salariés : 50 % des salariés embauchés en 2014 ont quitté l'entreprise en 2019 et une hausse des départs en 2019.
- ✓ De gros écarts entre les hommes et les femmes en matière de promotions / augmentations au détriment des femmes.
- ✓ Une politique de prévention à améliorer au niveau local mais aussi le lien avec le niveau national. L'absence de communication au CSE de documents importants en matière d'analyse d'AT, de prévention, d'amélioration des conditions de travail.
- ✓ Une prévention des risques psychosociaux insuffisante.

La CGT est intervenue aux CSE des 20 et 21 octobre pour interpellier la direction dont le PDG sur ces questions.

Nous avons insisté sur :

- ▶ La non communication aux RPX des accidents du travail en temps réel avec la trame d'analyse permettant de faire une enquête et de la prévention. La nécessité d'associer davantage les RPX à l'écriture du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) et à la politique de prévention en général.
- ▶ Élaborer partout des programmes annuels de prévention et d'amélioration des conditions de travail pour les transmettre au CSE pour avis.
- ▶ Prendre en charge une formation des RPX aux principes de base de la prévention (analyse des AT, enquêtes, alertes danger, DUER,...)
- ▶ La création de postes de responsable régional santé et prévention pour un meilleur fonctionnement local et pour faire le lien avec le national.

Le DRH a pris acte du rapport d'expertise en reconnaissant les progrès à faire et en précisant que ce rapport servirait de base aux plans d'actions en ce sens.

Plus précisément il a répondu à la CGT qu'il était favorable à notre demande d'une prise en charge de formation « santé/prévention des RPX. Il a ajouté que les RRH devaient intervenir en local pour que les RPX soient systématiquement associés à la politique de prévention et enfin qu'il envisageait favorablement la création d'un poste régional en matière de santé/prévention.

Reste à s'assurer de la concrétisation de tout cela... La CGT y veillera !



SITUATION SANITAIRE, TÉLÉTRAVAIL, PEAK PÉRIODE : LA CGT À L'ACTION

TÉLÉTRAVAIL



En septembre, la DRH réduisait le télétravail au siège et dans les services clients alors même que la pandémie repartait de plus belle. La CGT avait dénoncé cette décision lors du CSE du 22 septembre en demandant au contraire une ouverture plus large, notamment pour les personnes à risques. En commission « protocole sanitaire », le 6 octobre dernier, la direction finissait par répondre favorablement à la demande unanime des syndicats en octroyant une journée de télétravail de plus par semaine. L'épidémie nous rattrapant aujourd'hui, la direction est maintenant contrainte de l'ouvrir le plus largement possible sans l'imposer !

Concernant l'accord Télétravail (hors période exceptionnelle), la CGT revendique l'ouverture du télétravail 2 jours/semaine à toutes les fonctions ayant télétravaillé pendant la crise sanitaire, dont les téléconseillers (le directeur des services clients ayant reconnu au CSE du 21 octobre que la performance ne s'était pas dégradée pendant la période de télétravail). Or, lors de la négociation du 28 octobre, la direction a totalement fermé la porte à toute évolution de l'accord ! On peut donc s'interroger sur la volonté de Chronopost de maintenir un accord télétravail ?

A suivre...

PERSONNES VULNÉRABLES ET ACTIVITÉ PARTIELLE

Le 22 octobre dernier la CGT écrivait à la DRH pour lui rappeler que les personnes vulnérables pouvaient à nouveau bénéficier des mesures d'activités partielles

suite à la décision du Conseil d'État du 15 octobre annulant le décret du 29 août qui avait limité ce droit. La DRH s'engageait alors à communiquer aux salariés sur ce point... Les salariés vulnérables (c'est à dire ayant une pathologie dite à risque) doivent obtenir de leur médecin une attestation le confirmant pour bénéficier de l'activité partielle.

Si vous êtes dans ce cas n'attendez pas la communication de la DRH : Envoyez votre attestation à Chronopost qui sera tenu de la prendre en compte afin de vous isoler.

PROTOCOLE SANITAIRE ET AMBASSADEURS D'HYGIÈNE

Les syndicats et la Direction de Chronopost ont signé un protocole sanitaire le 4 mai 2020 qui prévoyait entre autre, la mise en place sur chaque site d'ambassadeurs d'hygiène à temps plein. En date du 1er octobre la direction a décidé unilatéralement et sans même informer les signataires du texte de supprimer ces ambassadeurs et de confier leurs missions aux animateurs d'équipe !

Sans débat, sans consultation, ni information et au mépris de ses propres engagements, la direction met ainsi un coup de canif dans le dialogue social.

Il n'y aura pas de relations sociales de qualité sans un minimum de loyauté !

La reprise sous contrôle



La CGT et d'autres syndicats ont dénoncé cet état de fait lors des commissions sanitaires des 21 et 30 octobre, en rappelant

que certains ambassadeurs d'hygiène effectuait des tâches de désinfection (postes de travail, PSM,...) et que par conséquent leur maintien était justifié a fortiori au vu du développement de la pandémie et de l'arrivée de la peak période !

L'accord doit être respecté, point. La direction s'est finalement dit prête à revenir sur ce point mais reste réticente à leur externalisation.

A suivre ...

PEAK PÉRIODE ET CONFINEMENT : UN COCKTAIL POTENTIELLEMENT EXPLOSIF!



Les salariés avaient bien compris et aussi bien subi l'explosion du e-commerce due au confinement au printemps dernier. A l'époque la direction avait voulu profiter du confinement pour booster les ventes avec une promo de - 20 % que tous les syndicats avaient légitimement condamné !

Aujourd'hui à l'heure où s'ouvre notre peak période combiné à un nouveau confinement, les salariés espèrent que nos dirigeants ont tiré toutes les leçons du printemps ! Il est par exemple hors de question de voir revenir en force le produit « Vinted » ou tout autre explosion de C to C qui engorgerait aussitôt nos agences.

Nos dirigeants doivent anticiper l'augmentation du e-commerce combinée à la fermeture des points relais en capant les gros chargeurs pour limiter l'impact et garantir, pour les salariés, des conditions de travail acceptables !



ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'Administration de La Poste est composé de 21 membres : 12 représentants des actionnaires (l'État et la Caisse des Dépôts) ; 1 représentant des maires et 1 des usagers ; 7 représentants des salariés.

Il définit la politique du Groupe, ses orientations stratégiques, économiques, financières... La Direction expose ses projets, les fait discuter et voter par les membres. Sa tentation est d'en faire une simple chambre d'enregistrement, les décisions étant déléguées au PDG. Sous couvert de confidentialité, tout est organisé pour que rien ne transpire des réunions.

Les élus CGT ne l'ont jamais accepté et ne s'y résoudront jamais. Ils ont contesté les choix actuels guidés par la rentabilité à court terme, proposé systématiquement d'autres alternatives. Ils se sont fait l'écho des luttes et des revendications posées dans les services, filiales, maison-mère et sous-traitants.

Les conditions de vie et de travail se dégradent en lien avec les suppressions d'emplois et les réorganisations tant à La Poste Maison-Mère que dans les filiales, tandis que les salaires sont beaucoup trop bas et les emplois trop souvent précaires.

Ce sont là les conséquences des choix stratégiques de privatisation des dirigeants du groupe et du gouvernement visant à la fois à faire baisser les coûts à La Poste et dans les filiales, c'est-à-dire essentiellement la masse salariale, et à dégager des gains de productivité très importants dans tous les services, dans toutes les entreprises du groupe.

Lutter pour l'emploi stable, les salaires, l'amélioration des droits et garanties, les conditions de travail, pour le service public, c'est donc bon à la fois pour les retraités, la protection sociale mais également pour les salariés et pour conforter le rôle de service du Groupe, de service public de La Poste dans notre pays.

**EXIGEONS ENSEMBLE
des augmentations
de salaire !**

**EXIGEONS ENSEMBLE
une organisation pour
bien faire son travail**

**EXIGEONS ENSEMBLE
un véritable service public
de la communication**

**EXIGEONS ENSEMBLE
une réduction du temps de
travail à 32h jour/28h nuit
avec la création d'emplois
stables et qualifiés en CDI**



Le développement des activités de La Poste se fait aux travers de rachat parfois hasardeux de sociétés à haute valeur ajoutée, mais aussi par le développement de l'activité colis et logistique. Pour ces métiers, dans les différentes entreprises du Groupe, la CGT revendique des normes sociales visant à éradiquer tout dumping social. Il faut imposer une reprise des activités et des emplois sous-traités et assurer un haut niveau de garanties sociales individuelles et collectives pour tous les salariés du secteur permettant de construire un Service Public de qualité qui réponde aux besoins des citoyens. La sous-traitance, l'auto-entrepreneuriat, c'est l'exploitation maximum. Pour preuve, les scandales réguliers de l'embauche de travailleurs sans papiers.

La CGT revendique une appropriation publique, démocratique, des activités postales et de télécommunication, au service du droit à la communication écrite, orale, visuelle, qui imposent aux acteurs du sec-

teur un cahier des charges tourné vers la réponse aux besoins humains. Ce, dans le cadre d'un véritable Service Public et non pas de services au public devenus inabordables pour un nombre grandissant de citoyens et invivable pour les salariés.

Du 7 au 10 décembre, nous serons près de 220 000 salariés à élire pour 5 ans, les 7 représentants des salariés au Conseil d'Administration du Groupe la Poste composé de 21 membres.

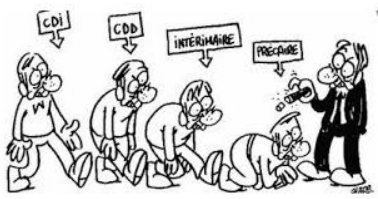
Cette instance décide de la stratégie, de l'avenir de l'ensemble des postières et des postiers. Tous les personnels d'exécution et d'encaissement de La Poste et de ses filiales qui composent le Groupe vont participer au scrutin.

**Du 7 au 10 décembre 2020,
je vote CGT !**



Alerte sociale PACA

Les 5 organisations syndicales de Chronopost sonnent l'alerte sociale dans la région PACA. Elles ont écrit en ce sens au PDG et sont intervenues au CSE d'octobre. Nous avons reçu de nombreux messages de souffrance de salariés moyens propres et sous-traitants, de l'ouvrier au cadre. Nous demandons à ce que la direction ouvre une enquête sur le champ. Une réunion extraordinaire de la CSSCT va être prochainement organisée. Le CSE a aussi le pouvoir de déclencher une expertise « risque grave » s'il le juge nécessaire. **A suivre...**



Emplois, précarité :

La CGT obtient des embauches CDI à Toulouse

Dans toutes les régions, vos élus CGT sont mobilisés, notamment sur le front de l'emploi et particulièrement pour les plus précaires. A Toulouse, le niveau d'intérim structurel était très élevé et la CGT était sur le dossier depuis de long mois. Nos arguments étaient incontournables, le niveau d'intérim devait être réduit au profit d'emplois moyen propre en CDI.

Après plusieurs déplacements sur l'agence de Toulouse, la CGT obtient enfin gain de cause.



Pas moins de 7 embauches en CDI sont validées et seront réparties entre le TG1 et le TG2. Nous tenons à signaler que cela a été possible grâce à un dialogue social intelligent et constructif avec la direction, sans conflit et sans même l'intervention de l'inspection du travail.

Cela aura pris du temps mais la CGT ne peut que se féliciter de cette belle avancée. Nous appelons tous les chefs d'agence à en faire plus pour limiter l'emploi précaire, notamment en travaillant avec la CGT et les représentants du personnel locaux.



LA BONNE NOUVELLE DU MOIS :

Les effets de la pandémie n'auront pas eu que des effets négatifs. En effet le confinement et les restrictions de déplacement ont fait baisser les dépenses du CSE sur de nombreuses activités (culture, parcs, cinéma,...). Ces économies vont donc permettre au CSE d'augmenter significativement le bon d'achat « Noël des salariés » pour cette année 2020.



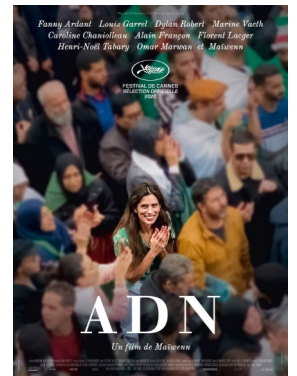
L'augmentation de 50 % permettra aux salariés de recevoir un bon d'achat d'une valeur de 150 euros. Profitez-en !



CULTURE FILM

ADN de Maïwenn

Le film débute sur une réunion de famille autour du grand-père, patriarche de la famille de Neige (Maïwenn). Neige est une mère divorcée de trois enfants, qui rend régulièrement visite à son grand-père Emir, qui finit ses jours dans une maison de retraite. Un repère dans sa vie, lui qui l'a aimée et protégée de la toxicité de ses parents, divorcés. Mais ce dernier, atteint de la maladie d'Alzheimer, va décéder. Vient alors le temps de la douloureuse étape de l'organisation de l'enterrement, du deuil et de la reconstruction. Une émotion qui vire du rire aux larmes en un claquement de doigts. C'est fort, toujours culotté. Dans ce film éminemment personnel pour la réalisatrice, Maïwenn excelle à retranscrire le réel. Comme à son habitude, tout est d'un naturel déconcertant. À commencer par toutes les étapes qui suivent le décès. Les coutumes mortuaires, les cérémonies, les paperasses administratives et autres querelles familiales... on suit scrupuleusement le dernier voyage du défunt, à travers le regard de sa famille. L'émotion nous cueillit souvent, elle nous renvoie à nos histoires, nos douleurs passées et présentes.



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)	

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