



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-faot.fr> - e-mail : fede@cgt-faot.fr

N°85

Septembre

2021

Invertissons la vapeur : Développons l'emploi de qualité et combattons la précarité ! Chronopost en a les moyens !

Votre journal a souvent dénoncé ce paradoxe : Alors que l'activité augmente fortement depuis des années et explose même depuis la crise sanitaire, nos effectifs non cadres ne suivent pas malgré la multiplication des sites. Tout cela car nos dirigeants font le choix de la précarité, de l'externalisation à outrance, de l'intérim à gogo! Bref des salariés qui ne sont légalement pas intéressés aux résultats financiers de Chronopost et qui progressivement grignotent nos emplois moyens propres. Pour la CGT d'autres choix sont nécessaires et possibles (lire ci-contre).

*La Direction doit également changer de politique en matière de **prévention** et d'accident du travail. Elle doit cesser de faire l'autruche avec les AT des salariés sous-traitants. Elle doit cesser de contester quasi systématiquement les AT auprès de la CPAM. Cette politique n'a qu'un objectif financier au détriment de la prévention et de la santé des salariés (page 2).*

La CGT poussera Chronopost à prendre et à assumer toutes ses responsabilités

CHRONOPOST mise sur l'intérim au rabais au détriment de l'emploi CDI !

Au même titre que la sous-traitance, le statut d'intérimaire est en très forte progression à Chronopost et le tout menace nos CDI :

Les chiffres ne trompent pas : A fin juin 2021 Chronopost cumulait près d'un million d'heures d'intérim sur les 6 premiers mois de l'année (dont 70% sur le motif de surcroît) soit près de 1200 salariés en équivalent temps plein !! **Cela représente 30% des effectifs ouvriers/employés sur la période alors qu'ils ne représentaient que 20 % en 2019 et seulement 10% en 2011.**

L'intérim structurel, c'est à dire illicite car ayant pour objectif de contourner le CDI, est en très forte progression malgré les engagements de notre président de le réduire.

Si le coût d'un intérimaire semble élevé avec les frais de l'entreprise d'intérim ou les coûts de formation incessant, n'oublions pas que l'intérimaire, s'il contribue à nos résultats, n'en perçoit jamais les fruits dans l'intéressement, au même titre que les sous-traitants. Mais Chronopost va plus loin dans la précarité en ne respectant pas le principe légal d'égalité de rémunération.

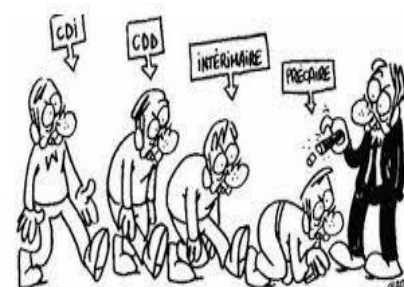
Concrètement, bien que la loi impose l'égalité de rémunération entre l'intérimaire et le CDI à poste équivalent, Chronopost persiste à ne pas déclarer divers éléments de rémunérations pourtant obligatoire (prime chauffeur, prime trimestrielle, jours fériés, etc).

La CGT alerte depuis plusieurs mois sur ces faits et ne se contentera plus dorénavant des belles promesses de la DRH sur le sujet. Puisque les infractions perdurent, nous invitons tous les intérimaires lésés à engager des procédures judiciaires et nous solliciterons systématiquement les inspections du travail à l'avenir. Prenez contact avec les élus CGT.

D'ailleurs, l'action de la CGT sur le sujet commence à porter ses fruits. C'est le cas en Martinique où Sylviane, intérimaire depuis 2016, a multiplié les contrats avec Chronopost sans jamais percevoir de prime trimestrielle. La CGT est intervenue et a déjà obtenu une proposition de CDI la concernant. Reste à régulariser sa situation financière avec le paiement de toutes ses primes... L'inspection du travail est saisie... à suivre

De très nombreux autres intérimaires sont dans cette situation à Chronopost.

Nous les invitons à contacter sans tarder un représentant CGT pour faire régulariser leur situation financière et regarder, s'ils le souhaitent, la possibilité d'une requalification en CDI de leur contrat. Ne restez pas isolé, informez-vous, défendez vos droits : Contactez la CGT !



Accident du travail (AT): Comment Chronopost tente d'échapper à ses responsabilités ?

- **Prévenir** La 1ère responsabilité d'un employeur vis à vis des risques professionnels est la prévention. Cela passe obligatoirement par l'évaluation des risques via le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUR). Or cette 1ère étape obligatoire est souvent négligée à Chronopost. Par exemple, quelle évaluation des risques avait été faite préalablement à la mise en place du « food » et des glacières ? Sérieusement : AUCUNE et les conséquences en matière de blessures, d'accidents du travail, d'inaptitudes et de licenciement sont nombreuses aujourd'hui.



- **Alerter** La CGT alerte la direction dès lors qu'elle constate des risques qui ne sont pas prévenus. Cela passe par des compte-rendus de visite de site que nous lui adressons systématiquement. Ces derniers mois nous avons adressé plus de 20 CR de visite à la Direction. Dans la très grande majorité des cas la direction ignore nos alertes et nous oblige à saisir les services de prévention de la CARSAT afin de contraindre Chronopost à agir. Ainsi nous obtenons des avancées concrètes.

- **Ne pas faire l'autruche et prendre ses responsabilités**



Les AT chez les salariés sous-traitants sont de plus en plus nombreux: Depuis des mois la CGT exige qu'ils soient communiqués au CSE et analysés comme ceux des moyens propres afin de les prévenir et de les réduire. La Direction s'y refuse alors même qu'il s'agit d'une obligation légale confirmée par l'inspection du travail que nous avons sollicité sur le sujet. Nous invitons instamment nos dirigeants à revoir leur position et à prendre toute leurs responsabilités de donneur d'ordre vis à vis de la santé des salariés sous-traitants. La CGT ne lâchera rien.

Des AT contestés par Chronopost :

Faute d'avoir correctement prévenu les risques, nos dirigeants en sont réduits à contester de plus en plus fréquemment les AT.

La CGT s'est procuré ces courriers de contestation adressés à la CPAM : Pour nos dirigeants tout est bon pour tenter de discréditer le salarié afin de faire transformer l'AT en maladie ordinaire et ainsi échapper aussi bien aux hausses de cotisations qu'au maintien des primes, de l'intéressement, des congés, etc. Parmi les arguments adressés à la CPAM, Chronopost déclare entre autres : « *Il semblerait que le salarié souffre d'une pathologie pré-existante à l'accident* » ou « *le salarié déclare qu'en posant un colis au sol il aurait ressenti une douleur au bas du dos remontant sur la dorsale mais il est quand même parti en tournée* » ou bien « *la douleur n'est qu'un ressenti et ne repose que sur les dires de la salariée* » ou encore « *nous n'avons pas constaté de lésion apparente, la lésion décrite par notre salarié serait une douleur interne* ». Et tous ces courriers se concluent par : « *Par conséquent nous nous permettons d'émettre des réserves sur l'éventuelle prise en charge de cet accident...* ».



Pour la CGT il est choquant de voir toute l'énergie dépensée par nos dirigeants pour fuir leurs responsabilités. Nous leur demandons de se ressaisir, d'écouter nos alertes et de travailler efficacement sur la prévention des risques avec la CSE.

Prime « Médaille du travail » : La direction doit revoir le fond et la forme !

Alors que l'ensemble des syndicats avaient signé l'accord NAO 2021 qui ouvrait la voie à l'amélioration des gratifications liées à la médaille du travail, l'ensemble des syndicats a refusé de signer le projet d'accord de mise en place proposé par la direction. **Pourquoi ?**

La disposition de l'accord NAO 2021 sur le sujet a logiquement poussé de nombreux salariés à demander leur certificat de médaille du travail à l'administration. Si l'accord précisait bien que la disposition ne s'appliquerait qu'après le 1^{er} juillet 2021, beaucoup ont compris, notamment certains RRH qui l'ont communiqué, que cette date ne valait que pour la demande de prime à Chronopost, pas pour la demande de certificat de médaille auprès de la préfecture !

C'est pourquoi lorsque dans le 2ème projet d'accord, la Direction s'est entêtée à vouloir exclure du bénéfice de la nouvelle prime tous ceux ayant fait leur demande de certificat entre les NAO et le 1^{er} juillet, les syndicats ne pouvaient pas valider une telle injustice.

Une méthode de négociation peu respectueuse et contestable : La CGT dénonce la méthode du double accord utilisée par le DRH qui vise d'une certaine façon à coincer les syndicats et qui constitue une première à Chronopost.

Le 1^{er} accord contient une belle promesse qui ne se concrétisera que si les syndicats signent le 2ème accord. La direction, pensant ainsi tenir les syndicats, a cru pouvoir imposer ses choix au rabais dans le 2ème texte : Elle s'est pris les pieds dans le tapis avec un refus collectif et devra maintenant prendre une décision unilatérale sur le sort de cette nouvelle prime... A suivre !

Hiroshima, Nagasaki, 76 ans après, la menace nucléaire pèse toujours !

Les 6 et 9 août 1945, deux bombes nucléaires « atomisaient » les villes d'Hiroshima et de Nagasaki faisant 250000 morts et de très nombreux blessés souffrants encore dans leurs chairs (cancers, leucémie ...). Ce crime de guerre, car c'est bien de cela qu'il s'agit, ne doit plus jamais pouvoir se reproduire. 4 ans après l'adoption du Traité sur l'Interdiction des Armes Nucléaires (TIAN) à l'ONU et entré en vigueur le 22 janvier 2021, la France ne l'a toujours pas ratifié alors que 86 pays l'ont signé et 55 ratifié à ce jour.



Le TIAN n'est pourtant qu'une stricte déclinaison de l'article 6 du Traité de Non-Prolifération Nucléaire (TNP) auquel la France a adhéré en 1992: *« Chacune des Parties au Traité s'engage à poursuivre de bonne foi des négociations sur des mesures efficaces relatives à la cessation de la course aux armements nucléaires à une date rapprochée et au désarmement nucléaire et sur un traité de désarmement général et complet sous un contrôle international strict et efficace ».*

En France, selon un sondage Ifop de 2018, 76% de la population s'est déclarée en faveur de l'engagement de la France dans un processus d'élimination des armes nucléaires. Eradiquer les armements nucléaires, chimiques et bactériologiques est indispensable à leur non-prolifération et à la prévention de leur utilisation. Au-delà de la ratification du TIAN par la France, la défense, les orientations militaires y compris le concept de dissuasion nucléaire doivent relever d'un véritable débat démocratique et d'intervention citoyenne.

La paix n'est pas seulement l'absence de guerre mais elle est aussi basée sur la coopération entre les peuples pour le bien commun de toutes et tous. Ainsi, la pauvreté, le chômage, la détresse alimentent les conflits, les éradiquer est une des conditions de paix. L'exigence de levée des brevets sur les vaccins contre la COVID 19 rentre dans ce cadre et doit permettre de lutter contre la pandémie sur l'ensemble de la planète.

Nous réaffirmons l'urgence du désarmement nucléaire, l'arrêt de la prolifération des armes. Cela libérerait des ressources financières gigantesques et aussi des ressources intellectuelles et scientifiques considérables dont a tant besoin l'Humanité pour faire face aux enjeux de notre temps. La pandémie à laquelle nous sommes actuellement confrontés nécessite que les richesses produites soient réorientées pour répondre aux besoins vitaux et sociaux des populations.

La CGT appelle les citoyens à s'emparer de la pétition portée par le collectif national des marches pour la Paix, auquel elle est adhérente, pour exiger que la France ratifie le Traité d'Interdiction des Armes Nucléaires.
(<https://www.mvtpaix.org/wordpress/petition-pour-un-traite-dinterdiction-des-armes-nucleaires/>)

Accord Télétravail : La direction doit tirer les enseignements de ce qui a marché !

La CGT demande l'ouverture de négociations pour un nouvel accord télétravail



Le télétravail au sein de Chronopost a démontré toute son efficacité durant cette période de confinement y compris concernant des postes qui n'y étaient pas éligibles auparavant. Pour la CGT, une réelle réflexion doit s'ouvrir avec la Direction afin d'intégrer le télétravail dans le fonctionnement normal de l'entreprise en concertation avec les organisations syndicales. Dans cette optique, la CGT demande à la Direction d'ouvrir de nouvelles négociations pour un prochain accord télétravail...

Victoire chez ATALIAN à Chronopost Toulouse

Le DS CGT d'Atalian avait été suspendu dans l'attente d'un entretien préalable pour avoir ôté son masque afin de se désaltérer. **Mais la grève massive des salariés sous-traitants et l'intervention de la CGT Chronopost ont contraint la direction à retirer les menaces et la procédure de sanction disciplinaire à l'encontre du militant CGT.** Cette mobilisation contre la répression syndicale a aussi permis d'ouvrir des négociations sur les revendications pour l'amélioration des conditions de travail.



Culture, Film, Les deux Alfred de Bruno Podalydès



Alexandre, chômeur déclassé, à deux mois pour prouver à sa femme qu'il peut s'occuper de ses deux jeunes enfants et être autonome financièrement. Problème: The Box, la start-up très friendly qui veut l'embaucher à l'essai a pour dogme : « Pas d'enfant! », et Séverine, sa future supérieure, est une « tueuse » au caractère éruptif (Sandrine Kiberlain). Pour obtenir ce poste, Alexandre doit donc mentir... La rencontre avec Arcimboldo, « entrepreneur de lui-même » et roi des petits boulots sur applis, aidera-t-elle cet homme vaillant et déboussolé à surmonter tous ces défis? **Les 2 Alfred** met en lumière les aberrations du monde du travail et de nos sociétés hyperconnectées. Le film est déjanté mais toujours dans le vrai avec une critique sociale d'un monde bien réel qui se transforme plus vite que prévu.

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom	Prénom
Adresse	
Code Postal	Ville
(Facultatif) Téléphones ... → (perso)	→ pro
Grade/Classification	Métier
Service/Bureau (nom et adresse)	