



# 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](mailto:fede@cgt-fapt.fr)

N° 46  
Février  
2018

## 2017 : Tous les objectifs atteints voire dépassés sauf... le social !

L'année 2017 sera l'année de tous les records du point de vue économique et financier. Volume d'activité, chiffre d'affaire, bénéfices, **tous les résultats sont historiques** ! Ce sont bien le travail et les efforts des salariés qui ont directement permis d'atteindre ces résultats.

### Mais à quel prix ?

En développant toujours plus la sous-traitance et la précarité ! En exigeant des cadences qui dégradent les conditions de travail ! En ne respectant pas nos accords d'entreprise même si la CGT salue un progrès au CE (*voir page 3*).

**Le résultat de cette politique qui priorise le financier au détriment du social s'illustre dans les mauvais résultats de l'enquête sur le bien-être au travail (AGPTW).** Années après années, ils sont toujours aussi mauvais et très loin de l'objectif fixé par le plan stratégique « Préférence Client » pour rendre Chronopost attractif ! (*voir p 4*).

A l'heure où nous allons négocier la GPEC, les salaires et le temps de travail, il est plus que temps d'entendre enfin les revendications des salariés pour faire de Chronopost une entreprise où il fait bon travailler !!

Tous les voyants sont au vert, les moyens sont bien là. Reste la volonté de nos dirigeants ?

**La CGT appelle tous les salariés à exiger une juste reconnaissance de leur travail et une amélioration des conditions de travail. C'est tout à fait possible et nécessaire !**

## BÉNÉFICES HISTORIQUES, NAO HISTORIQUES ? (CHICHE !)

**Les salariés ont été au rendez-vous !** Grâce à eux, l'entreprise se porte bien, très bien même. Car c'est bien leur travail et rien d'autre qui permet à nos dirigeants d'être fiers des résultats économiques et financiers. **Pour la CGT il est injuste que le bilan économique remplisse d'abord les poches des actionnaires alors que les salariés payent un bilan social très dégradé !**

Les résultats sur le bien-être au travail de l'enquête AGPTW sont mauvais et très loin de l'objectif que s'étaient fixés nos dirigeants dans leur plan stratégique « Préférence client » ! L'objectif affiché était de faire de Chronopost un employeur attractif ! **La meilleure façon de reconnaître le travail et les travailleurs et d'être un employeur attractif est de rémunérer le travail à sa juste valeur !**

**La CGT fera donc des propositions d'augmentations ambitieuses, en lien avec les attentes fortes et légitimes des salariés !**

**Ces négociations doivent aussi traiter du temps de travail.** Là aussi la CGT sera force de proposition. En effet avec le développement du numérique, l'automatisation et la robotisation des process, les temps de traitements se trouvent bien diminués. La durée du travail doit s'adapter et donc être ré-

duite. Cela permettra de surcroît de dégager du temps pour la culture, les loisirs, le sport.

Baisser la durée du travail c'est aussi partager le travail avec ceux qui en sont privés.

**Cette mesure historique aurait nécessairement un écho au-delà même de Chronopost et contribuerait fortement à l'attractivité de l'entreprise et donc aussi aux résultats de nos futures enquêtes sur le bien-être au travail. La CGT revendique la semaine de travail à 32 heures sans perte de salaire. C'est possible à Chronopost. Tous les voyants sont au vert !**



La balle est dans le camp de la Direction !





## CHRONOPOST : LA DIRECTION DOIT RESPECTER LES ACCORDS D'ENTREPRISE QU'ELLE SIGNE!

**Ce n'est pas le tout de signer un accord d'entreprise, encore faut-il que la direction le respecte, ce qui est loin d'être le cas...**

### Florilège :

#### - Accord sur les classifications

Cet accord toujours en vigueur définit les postes de travail des ouvriers/employés/ Agents de maîtrise et les classent selon certains niveaux (A, B, C, D, E). Or, aujourd'hui la direction nous informe qu'elle a redéfini tous ces postes unilatéralement au travers de fiches métiers sans consultation du CE/CHSCT. De plus, ces fiches métiers ne font plus aucune référence aux classifications A, B, C, D, E ou aux coefficients pourtant toujours mentionnés sur nos bulletins de salaire et servant toujours de base pour les primes d'ancienneté !

**La CGT a donc écrit à la Direction pour exiger des explications et de la transparence. Les salariés doivent connaître le contenu de leur fiche de poste, c'est le minimum. La Direction se doit de clarifier cela et avant la fin de la négociation GPEC.**

- **Accord GPEC** (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)

L'accord GPEC définit les modalités d'informations du Comité d'Entreprise en matière de stratégie et de conséquences sur les emplois et les salaires. Il fixe aussi les dispositifs d'adaptation et d'accompagnement pour les salariés (formation, mobilité, compensations des primes, etc). Force a été de constater que ChronoPost n'a pas respecté cet accord sur les informations obligatoires à donner au CE (*voir articles ChronoScopes précédents*).

#### - Accord sur le droit syndical

Le droit des syndicats de réunir ses adhérents et des personnalités syndicales dans le local syndical n'est pas respecté, notamment à Poitiers. La mise à disposition obligatoire d'un local DP sur chaque site n'est pas respectée partout et constitue également une entrave à l'exercice du mandat. Nous communiquerons le mois prochain sur toutes les atteintes aux droits syndicaux et sur les initiatives de la CGT pour les faire cesser...

#### - Accord NAO

La direction doit appliquer ce à quoi elle s'est engagée dans l'accord NAO 2017 concernant la mise place de tickets restau pour tous ceux qui ne perçoivent rien au titre du repas. La CGT l'a exigé lors du dernier CE et reviendra dessus, c'est une question de crédit et de respect des engagements pris vis à vis des syndicats signataires de cet accord.

Nous pourrions aussi évoquer l'**accord handicap** sur lequel nous avons cessé de rappeler ChronoPost à ses obligations, l'accord sur le droit d'expression des salariés qui est quasiment oublié...

**Pour la CGT le respect des engagements pris est le socle d'une relation de qualité.**



La balle est dans le camp de la Direction...



## COMITÉ D'ENTREPRISE DE CHRONOPOST : ENFIN SUR LES RAILS POUR FONCTIONNER NORMALEMENT ?

Comme le ChronoScope s'en faisait l'écho dans ses derniers numéros, la direction ne permettait pas au CE de fonctionner normalement. Tous les syndicats avaient donc écrit d'une seule main au Président pour lui demander de prendre ses responsabilités et de veiller au bon fonctionnement de l'instance.

En absence de réponse sérieuse, la totalité des membres du CE avait quitté la séance du CE de décembre dès le début de la réunion en signe de protestation. Force est de constater aujourd'hui que le Président semble nous avoir entendu puisqu'il annonce que dorénavant un membre du di-

rectoire (lui-même, le DAF ou le Directeur Général) sera présent à chaque CE.

**Les élus CGT ont salué cette décision qui devrait nous permettre d'obtenir des réponses aux questions sur la vie et la marche de l'entreprise et permettre au CE de fonctionner normalement.**

**Cela démontre aussi que l'unité des syndicats paye !** La CGT souhaite que cette unité perdure, particulièrement pendant les négociations salariales qui vont s'ouvrir le 13 février prochain. Nous appelons tous les salariés à porter haut et fort leurs revendications et à nous les transmettre.

**Plus que jamais les très bons résultats engendrés par leur travail doivent être reconnu à leur juste valeur. C'est une question de justice mais aussi de cohérence avec l'objectif « employeur attractif » du plan Préférence Client » qui est loin d'être atteint comme les résultats de l'enquête sur le bien-être au travail viennent de le démontrer !**



## PLUS IL Y A DE RICHES, PLUS IL Y A DE PAUVRES OU COMBIEN FAUT-IL DE PAUVRES POUR FAIRE UN RICHE?

En 2017, 3,7 milliards de personnes, soit 50 % de la population mondiale, n'a pas touché le moindre bénéfice de la croissance mondiale l'an dernier, alors que les 1 % les plus riches en ont empoché 82 %.

C'est ce que révèle le nouveau rapport de l'ONG Oxfam qui lance un appel aux dirigeants pour que « l'économie fonctionne pour tous et pas uniquement pour une riche minorité ». 82% de la richesse créée l'an dernier dans le monde a terminé entre les mains des 1 % les plus riches de la population de la planète, les femmes payant le prix fort de ces inégalités, a dénoncé lundi l'ONG Oxfam.

**« Le boom des milliardaires n'est pas le signe d'une économie prospère, mais un symptôme de l'échec du système économique ».**

« On exploite les personnes qui fabriquent nos vêtements, qui assemblent nos téléphones portables et cultivent les aliments que nous mangeons, afin de garantir un approvisionnement constant en produits pas chers, mais aussi pour grossir les profits des entreprises et leurs riches investisseurs », s'est-elle insurgée, citée dans un communiqué.



### 9 nouveaux milliardaires par an :

Depuis 2010, c'est-à-dire peu après le début de la crise en 2008, la richesse de cette « élite économique » a augmenté en moyenne de 13 % par année, a précisé Oxfam, avec un pic atteint entre mars 2016 et mars 2017, période où « s'est produit la plus grande augmentation de l'histoire en nombre de personnes dont la fortune dépasse le milliard de dollars, au rythme de 9 nouveaux milliardaires par an ».

**Pour Oxfam, les ouvrières se retrouvent**

**« tout en bas de la pyramide ».**



« Dans le monde entier, les femmes gagnent moins que les hommes et elles sont surreprésentées dans les emplois les moins bien payés et les plus précaires », constate-t-elle.

« De la même manière, sur 10 nouveaux milliardaires, 9 sont des hommes », a-t-elle ajouté. L'ONG, qui publie traditionnellement un rapport sur les inégalités juste avant que l'élite économique ne se réunisse à Davos (Suisse), lance un appel aux dirigeants pour que « l'économie fonctionne pour tous et pas uniquement pour une riche minorité ».



Elle préconise la limitation des dividendes pour les actionnaires et les dirigeants d'entreprises, la fin de « la brèche salariale » entre hommes et femmes, ainsi que la lutte contre l'évasion fiscale.

Selon un sondage réalisé pour Oxfam auprès de 70 000 personnes dans 10 pays, diffusé à l'occasion de la publication du rapport, les deux tiers des personnes interrogées estiment « urgent de traiter la brèche » entre riches et pauvres.

Ce sondage a été réalisé en Inde, au Nigeria, aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Mexique, en Afrique du Sud, en Espagne, au Maroc, aux Pays-Bas et au Danemark.

**"82% de la richesse créée l'an dernier dans le monde a terminé entre les mains des 1 % les plus riches de la population de la planète, les femmes payant le prix fort de ces inégalités"**

## Une nouvelle fois, les résultats de l'enquête sur le bien-être au travail sont mauvais (AGPTW)

Pour rendre Chronopost plus attractif, l'objectif affiché du plan stratégique « Préférence client » était d'atteindre 65 % de salariés estimant que « *Chronopost est une entreprise où il fait vraiment bon travailler* ». Or, années après années, les résultats sont nettement inférieurs et baissent même d'un point cette année à 56 %.

L'essentiel des autres objectifs de ce plan stratégique sont atteints concernant l'économique et le financier. Preuve est faite que la dimension sociale, humaine n'a jamais réellement été la priorité de nos dirigeants. Plus que jamais il est temps d'y remédier, les moyens sont là comme jamais, Chronopost en a eu. Reste la volonté ?



**Au moment où s'ouvrent les négociations annuelles sur les salaires et le temps de travail, la CGT appelle tous les salariés à se mobiliser pour exiger une juste reconnaissance de leur travail et de bien meilleures conditions de travail !**



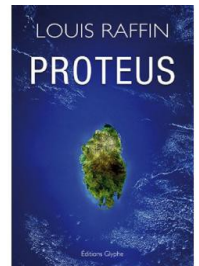
## CULTURE LIVRE

### "PROTEUS"

de Louis Raffin

*"Proteus : dieu grec qui vivait dans une île ; il pouvait changer d'apparence et prédire l'avenir."*

Axel Woodstone, jeune professeur d'économie, reçoit une proposition insolite : superviser l'installation d'un matériel expérimental qui va transformer une île méconnue de l'océan Indien en vitrine du futur. C'est le projet Proteus.



**Ce roman d'action, solidement documenté, nous projette avec réalisme dans un futur proche où le progrès technique réduit toujours plus le besoin de main-d'œuvre, devenue inutile ou trop coûteuse.**

Saura-t-on mettre fin à cette « chasse à l'homme », avant qu'il ne soit trop tard ?

Pendant près de deux siècles, les machines ont permis aux hommes de multiplier leurs richesses. Chacun gagnait plus et travaillait moins, avec moins de peine. Mais aujourd'hui, les automates et les logiciels ne viennent plus nous aider, ils nous remplacent ! Pour un nouvel emploi créé, dix sont détruits, et les files de chômeurs s'allongent sans fin. Est-ce une fatalité, ou au contraire une chance, si on sait la saisir ?

Économiste aux talents de conteur, Louis Raffin nous propose au travers de PROTEUS, véritable roman d'aventures, de réfléchir avec lui aux moyens de faire à nouveau des machines nos alliées, et non plus nos rivales.

### 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)   |        |

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