



# 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° 54  
Novembre  
2018

## Qualité de vie au travail : Chronopost affiche ses intentions... reste les actes !

Améliorer la qualité de vie au travail à Chronopost n'est pas une mince affaire, c'est même une petite révolution que certains au plus haut niveau ne semblent pas avoir réalisée. Les belles phrases, la communication, les intentions affichées sont bien là et savamment travaillées mais **DIRE N'EST PAS FAIRE et les actes trahissent souvent les mots.**

*(voir article ci-contre sur les sous-traitants qui risquent de rester les grands oubliés et en page 3 les salariés de Roissy qu'on voudrait maintenir à travailler 7 jours sur 7).*

Il s'agit donc ni plus ni moins de changer de logiciel et de convaincre chaque manager que Chronopost à tout à gagner en améliorant la QVT de ses salariés, que ce soit sur l'absentéisme, la motivation, la fierté, le climat social et donc au bout la performance !

Il ne se passera donc pas grand-chose si on continue d'évaluer la performance des chefs d'agence et DRO sur le seul critère de la productivité en ignorant notamment totalement leurs résultats aux enquêtes sur le bien-être au travail (AGPTW).

Sur ce point les arguments de la CGT commencent à être entendus (*lire page 3*). De là à dire que la révolution est en marche... ?

**Plus que jamais la CGT appelle tous les salariés à revendiquer haut et fort une véritable amélioration de leurs conditions de travail !**



## SALARIÉS MOYENS PROPRES, SOUS-TRAITANTS, INTÉRIMAIRES, TOUS SOLIDAIRES

La responsabilité sociale et sociétale des entreprises qui est mise en avant par nos dirigeants à Chronopost est une notion très à la mode mais qui relève davantage du marketing/communication que d'un véritable engagement citoyen. A la CGT on préférerait même plus de discrétion sur l'expression de ces valeurs et principes et plus d'actes sur leur application concrète, notamment pour nos sous-traitants. Car si une disposition d'un accord d'entreprise ne s'applique qu'aux salariés moyens propres, les principes et valeurs affichés s'appliquent à TOUS faute de perdre sa crédibilité.

### Chronopost et la crème

Lors du dernier CE le constat a été fait, que trouver un bon chauffeur Sous-Traitant est de plus en plus difficile, que les défaillances explosent et qu'il faut même parfois chercher à l'étranger... Le métier de chauffeur se complexifie, les procédures et exigences de livraison se multiplient tout comme les pénalités sans parler des livraisons infructueuses non payées.

Vos élus CGT ont donc saisi la perche pour parler des conditions de travail de nos prestataires et la nécessité impérieuse de les améliorer. Nous avons aussi abordé la question des pénalités abusives et des points non livrés / non payés de la part de Chronopost qui découragent et démotivent de plus en plus de prestataires. **Il nous semble injuste de pénaliser un ST qui a respecté son contrat et les modes opératoires et qui a engagé des frais, le tout au motif que le client était absent (PA, NA).** La Direction nous répond que lorsqu'elle payait ces points, il y avait plus d'abus. **Peut-être mais aujourd'hui nos moyens de contrôle GPS et autres contrôles RDI et support permettent de vérifier la bonne foi du chauffeur et donc de ne pas pénaliser à l'aveugle et à tout bout de champs !**

Certains prestataires nous ont dit être pénalisés jusqu'à 10 à 15% de leur chiffre d'affaire. Et ne parlons pas du prix de l'objet prélevé au picking qui, si on le ramène en taux horaire, ferait passer le SMIC pour un salaire de ministre !

Nous avons aussi abordé le système de dégressivité du prix payé par Chronopost selon le nombre de points pris qui n'encourage pas les prestataires à faire plus sur les points volumes qui sont payés comme des points normaux. **N'y aurait-il pas une certaine forme d'abus de la part de notre cher donneur de leçon ?**

Pour la CGT payer mieux nos prestataires, leur payer le travail effectivement réalisé avec nos moyens de contrôles est possible et nécessaire. Un salarié reconnu dans son travail et correctement payé est un salarié qui restera et qui fera une meilleure QS.

**CHRONOPOST EST UNE ENTREPRISE PLEINE D'AMBITION MAIS À VOULOIR LE BEURRE, L'ARGENT DU BEURRE ET LA CRÈMIÈRE, NOS DIRIGEANTS RISQUENT D'AUGMENTER UN PEU PLUS LES DÉFAILLANCES ET LA MAUVAISE QS!**



## MARTINIQUE, LA CGT OBTIENT DES AVANCÉES QUI EN APPELLENT D'AUTRES...

### >>> Des avancées ...

Est-ce la distance de la métropole ou un simple oubli de la direction, ils étaient environ 14 salariés de l'agence de La Martinique à n'avoir pas bénéficié des tickets restaurants tels que prévus dans les 2 derniers accords NAO. Ils en remplissaient pourtant les conditions 2 jours par semaine. Certains de ces salariés remplissaient aussi les conditions pour bénéficier de la prime de repas hors site sur d'autres jours de la semaine, prime dont le montant est sensiblement supérieure à un ticket restau ou une prime de repas de jour.



**Bref nos dispositions légales sur les indemnités repas n'étaient pas respectées et les salariés ont bien fait d'en parler à leur Délégué du Personnel CGT.** Celui-ci a interpellé la direction qui a aussitôt reconnu la boulette et accepté de régulariser les 2 situations. Les salariés ayant été oubliés du bénéfice des TR depuis le 1er juin percevront donc une prime compensant la part

employeur de ces TR depuis juin (sans cotisation de leur part) et se verront dorénavant attribuer chaque mois les tickets. Quant à la prime de repas hors site, elle sera dorénavant payée avec un effet rétroactif au 1er septembre.

### >>>... qui en appellent d'autres

**Les signataires du dernier accord NAO 2018 (CFDT, FO, CGC et Direction) ont mis en place une disposition très curieuse qui crée une iniquité flagrante au détriment de tous les salariés des DOM.** Le ticket transport DOM comme son nom l'indique a été créé pour les DOM afin de compenser les prix élevés du carburant dans ces régions. Cette prime a toujours été proratisée en fonction de toutes les absences. Elle a ensuite été logiquement étendue aux salariés de Corse qui de par leur insularité subissaient aussi des prix élevés du carburant. Jusque-là tout va bien.

Mais lors des NAO 2018, les signataires ont décidé de neutraliser les absences rémunérées (CP, RTT, maladies, ...) du calcul de cette prime. Très bien nous direz-vous ? **Oui, sauf qu'ils l'ont fait uniquement pour les salariés Corse et pas pour les DOM pour qui la prime continue d'être amputée de toutes les absences !!**

### Comment la Direction a-t-elle pu valider une telle injustice pour les DOM ?

La CGT a écrit à la Direction pour exiger que cette injustice soit réparée mais la Direction se cache pour l'instant derrière l'accord signé pour ne rien faire.

**La CGT ne lâchera rien tant que justice ne sera pas rendue. D'un point de vue légal, non seulement on ne peut pas tolérer une telle différence de traitement au sein de la même entreprise mais en plus, cette prime transport étant un élément de salaire brut devrait légalement être maintenue en congés et autres absences rémunérées sans qu'il y ait besoin de le stipuler dans un accord ! C'est pourquoi la CGT demande instamment à la direction de revoir sa copie dans les meilleurs délais. A suivre...**

### >>> Et toujours des actes

Les salariés de La Martinique, malgré de nombreuses demandes, attendent toujours la communication des résultats détaillés de l'enquête AGPTW 2017 à laquelle ils sont arrivés dernier de Chronopost. Comment la direction peut-elle parler de plans d'actions locaux suite à ces résultats et en même temps ne pas les mettre sur la table pour en débattre avec les salariés ? Ce n'est pas crédible !

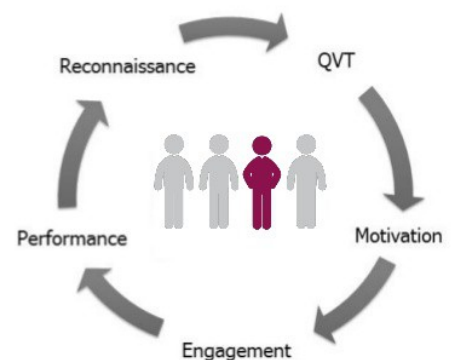


## NÉGOCIATION SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) : LES INTENTIONS ET LES ACTES !

Télétravail, équilibre vie pro/vie perso, formation des managers, les discussions progressent et certaines avancées seront probablement au rendez-vous. Ceci dit, si les intentions affichées par la direction sont bonnes, il est incontournable de transformer l'essai par des actes cohérents avec ces intentions...

La QVT se mesure chaque année par le questionnaire AGPTW et les résultats sont très loin de l'objectif du plan stratégique de Chronopost « Préférence Client ». **Mais curieusement, aucun manager n'est évalué ou objectivé sur ses résultats aux enquêtes et aucun plan d'action digne de ce nom n'a**

**été mis en place jusqu'à présent.** De là à dire que cet objectif relève davantage de la communication que d'une véritable volonté d'améliorer la vie des salariés, il n'y a qu'un pas... **Un pas qui est fait quand on voit les récentes promotions de 2 DRO qui occultent complètement leurs très mauvais résultats sur le bien-être au travail au détriment de ceux qui prennent en compte les salariés** ou la situation des salariés de Roissy qui continuent de travailler 7 jours sur 7 ([voir article en page 4](#)), on peut légitimement penser que la QVT n'est pas véritablement au centre des préoccupations des dirigeants de Chronopost. (.../...)



**QVT: un cercle vertueux évident... mais peu mesurable**

## Suite QVT

(.../...) C'est pourquoi la CGT revendique de véritables plans d'actions sur le sujet. Lors de la dernière réunion, la Direction a semblé vouloir aller dans cette direction en annonçant que chaque chef d'agence serait dorénavant tenu de réaliser un plan d'action et d'en communiquer le contenu à la commission de suivi de l'accord QVT au niveau national.

Cela va dans le bon sens mais l'idéal serait en plus qu'une partie des bonus soit conditionnée aux résultats de l'enquête AGPTW. Cela montrerait qu'au même titre que la QS ou les objectifs économiques, la QVT est un véritable objectif stratégique de l'entreprise, **car l'amélioration de la qualité de vie des salariés n'est pas l'ennemie de la performance, au contraire !**

**Des salariés bien dans leur travail sont plus performants, plus motivés, moins absents.**

**Il s'agit donc d'enclencher un véritable cercle vertueux...**

**CHICHE!**



## LES SALARIÉS DE ROISSY DEMANDENT LE DROIT À UNE VIE PRIVÉE LE WEEK-END !

La direction a présenté lors du dernier CHSCT du Hub de Roissy, le projet de transfert d'activité du TG1 du Hub de Roissy vers le nouveau Hub Nord Île de France (HNI). Ce projet entraînerait le basculement d'environ 28 salariés du national vers le service international sur un métier différent avec une fiche de poste différente. En conséquence pour la CGT ces changements impliqueraient un avenant au contrat de travail des salariés et donc leur accord préalable, ce à quoi la direction se refuse pour l'instant.

**Plus grave, cela fait des années que ces salariés travaillent 7 jours sur 7: Ils commencent leur semaine le dimanche à 13h30 pour la finir le samedi à 2h.**

**La CGT a dénoncé cette situation inacceptable et illégale lors du CE d'octobre, au**

**moment même où nous négocions la QVT et donc l'équilibre vie pro/vie perso.**



Lors de la consultation du CHSCT sur ce sujet, la CGT s'est prononcée contre ce projet qui imposerait le maintien de ces horaires illégaux 7j/7, en cohérence avec l'avis défavorable de l'immense majorité des salariés concernés que la CGT a consulté. La CGT a aussi saisi l'inspection du travail sur

le sujet pour contraindre Chronopost à respecter ses obligations légales et donc le droit des salariés à avoir un week-end digne de ce nom !

La balle est dans le camp de la direction et là encore les salariés attendent des actes !

Les salariés du Hub se joignent à la CGT pour demander à la direction :

- ▶ De mettre les plannings de ces salariés en conformité avec la loi du point de vue du repos hebdomadaire
- ▶ D'appliquer l'accord GPEC pour le maintien de la prime du dimanche (pouvoir d'achat) en cas de perte de cette prime.
- ▶ De demander l'accord préalable du salarié avant de l'affecter à l'inter (avenant au contrat)



### RDI en journée: Respectons leurs droits

*Afin de mieux superviser la traçabilité de la distri, Chronopost a annoncé vouloir décaler tous les RDI en journée pour un suivi plus global de la distribution. Sans remettre en cause le bien fondé de ce projet, la CGT tient à rappeler qu'on ne peut pas imposer un tel changement d'horaire aux salariés (qui ont une vie en dehors de Chrono !).*

***En effet la plupart d'entre eux sont jusqu'à présent des travailleurs de nuit et un tel changement leur ferait perdre ce statut et constituerait donc un changement de leur contrat de travail nécessitant leur accord préalable (jurisprudence constante).***

***La CGT demande donc à ce que ces changements ne se fassent que sur la base du volontariat.***

***Contactez-nous pour toute difficulté. Merci***

Nos Droits

Nos Libertés



## CULTURE FILM

### « Nos batailles » de Guillaume Senez

Elle est partie. Comme ça, sans prévenir. Elle n'est pas allée chercher les enfants à l'école, elle a pris ses affaires et n'a rien laissé, pas un mot, pas une lettre, juste du vide et des questions. Olivier (Romain Duris), son mari, n'a rien vu venir, débordé par son boulot de contremaître, plus préoccupé par le mal-être de son équipe et les pressions de ses supérieurs que par le spleen de sa femme.

Ce beau film sensible et vibrant, sélectionné à la Semaine de la critique du dernier Festival de Cannes, s'ouvre, d'ailleurs, sur le cas d'un des collègues d'Olivier, jugé trop vieux, trop faible, plus assez performant. L'entreprise n'a pas le temps de le licencier : l'homme se suicide avant. Ce drame inaugural, comme une blessure ouverte d'emblée, donne le ton du film : un équilibre fragile, mais dignement tenu, entre les grandes douleurs et la grisaille quotidienne, entre la chaleur des liens affectifs et les froides rigueurs des vies ordinaires, tout un maillage de contraires et de contraintes, d'injustices, de colères, de tendresses et d'usure.

Rares sont, aujourd'hui, les œuvres qui mêlent si bien les réalités, celles du dedans et du dehors, la chronique d'une famille ébranlée et le tableau des solidarités et des tensions au sein d'une entreprise, qui compte, ici, bien plus qu'un décor.

Nos batailles est un film subtil et fort sur le monde du travail, ses flux d'énergie quotidienne, ses cahots, mais aussi les violences sournoises du management moderne.



## Agences Renforcer la présence des moyens propres : UNE NÉCESSITÉ !

Chacun l'aura forcément remarqué, le salarié bleu et noir se fait de plus en plus rare dans les agences Chronopost, noyé qu'il est dans une marée de chasubles arc-en-ciel : Orange pour les chauffeurs sous-traitants, vert pour les sous-traitants manutentionnaires, jaune pour les intérimaires, sans parler des intérimaires de sous-traitant, le comble de la précarité.

Les conditions de travail sont pénibles et les abus sont légions pendant que le donneur d'ordre ferme les yeux en se cachant hypocritement derrière l'obligation de ne pas s'immiscer dans la gestion du sous-traitant. Mais en réalité c'est bien lui qui la conditionne cette gestion du sous-traitant, par ses prix souvent imposés, ses pénalités et autres impératifs d'organisation. Chronopost ne peut légalement pas non plus ignorer les infractions sociales qui se multiplient : Majorations nuits, diverses primes ou heures sup non payées, amplitude max ou repos non respectés, déclarations sociales non effectuées, formation insuffisante, sécurité non garantie, etc.



Alors entre la pénurie de chauffeur-livreur compétents et les engagements de principe de Chronopost dans son plan stratégique en faveur de la Qualité de Vie au Travail, il est grand temps que les actes traduisent sur le terrain les ambitions mises en avant.

La CGT revendique le développement de l'emploi en propre et le respect de tous les droits des salariés quels que soient leurs statuts, et à fortiori pour les plus précaires !

### 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**