



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° 74
Septembre
2020

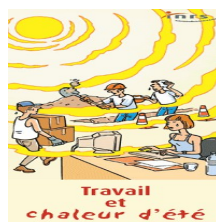
Canicules : Chronopost peut et doit agir autrement!

Il y a quelques années, nous avons des canicules de temps en temps (1976, 2003,...). Aujourd'hui c'est quasiment chaque année et cela ne va pas s'améliorer malheureusement. Dans de nombreuses agences, du nord au sud, les salariés MP et ST ont dû travailler cet été avec des températures frôlant les 40° plusieurs jours d'affilés. Ceci n'est pas raisonnable et probablement pas responsable, à fortiori pour une activité physique de manutention. Bien que Chronopost se soit doté d'un plan canicule plus ou moins bien appliqué selon les sites (lire ci-contre), les dispositions qu'il contient sont aujourd'hui inadaptées à la situation. En effet ce ne sont pas de l'eau fraîche et quelques pauses supplémentaires qui permettent d'effectuer sereinement un travail pénible par 40°.

Il faut faire baisser la température par une meilleure isolation des agences, cela fait plus de 10 ans que la CGT le revendique. Pour l'été ou pour l'hiver, c'est la seule vraie solution écologique pour travailler dans des conditions dignes ! Elle est là la responsabilité sociétale de notre entreprise, dès la conception des agences.

Vous lirez par ailleurs en page 2 un article sur le nouvel accord Intéressement participation 2020 et un article sur le versement de l'ARS, en page 3 des infos utiles sur la nouvelle prime trimestrielle ré-évaluée sous condition au 1er juillet... Et vos rubriques habituelles en page 4 ainsi que l'agenda social Chronopost...

Bonne rentrée à tous



Chaleur : Eté après été, la situation devient insupportable : Chronopost doit anticiper !

Les années passent et le problème s'aggrave. Aujourd'hui personne ne peut nier sérieusement le réchauffement climatique. Cet été, cela a été très compliqué voir insupportable pour nos salariés moyens propres, intérimaires et sous-traitants. Les 40° ont été atteint, parfois sans aération possible ! **Stop !**

Nous sommes dans des niveaux qui, outre la forte pénibilité induite, présentent des risques évidents pour la santé !

Plan canicule pas toujours respecté et de toute façon insuffisant !

Cet été, la CGT a dû intervenir sur plusieurs fronts, y compris en saisissant l'inspection du travail lorsque cela s'est avéré nécessaire pour avancer et protéger au mieux les salariés. A Sophia (Nice), la CGT a ainsi contribué à obtenir un frigo supplémentaire, plus de points d'eau, des ventilateurs individuels pour les salariés les plus exposés. A Montpellier, la CGT a alerté dès le mois de mai pour anticiper la période chaude et la direction nous a répondu qu'elle s'organisait. Malheureusement une fois de plus, l'eau a manqué dans l'entrepôt 2, les ventilateurs demandés par la CGT en amont ne sont toujours pas arrivés malgré les 35° sur le site !

En IDF la situation a été particulièrement pénible, les salariés ont étouffé sous les masques en tissu et le plan canicule n'a pas été respecté partout (manque d'eau fraîche, de pauses, ...)

La solution n'est de toute façon pas de vouloir s'adapter à des 35/40° mais de faire en sorte de ne pas les atteindre à l'intérieur de nos agences.

Depuis quelques années, de nombreuses agences ne sont plus climatisées. Les fortes chaleurs sont évidemment très pénibles pour ceux qui travaillent dans le dépôt mais aussi pour ceux travaillant dans les bureaux.

Ce choix de limiter la climatisation aurait dû s'accompagner en parallèle de la décision de mieux isoler les agences, de prévoir des ventilations/extraction d'air efficaces !

Que ce soit pour se protéger du froid l'hiver ou de la chaleur l'été, l'isolation est la seule solution écologique viable.

Isoler pour ne pas risquer des procès ou des fermetures !

Ne pas reproduire l'expérience de l'agence de Nantes : Lorsqu'en 2008, l'agence a déménagé sur un site non isolé, les salariés avec la CGT se sont aussitôt plaints des températures négatives l'hiver dans l'agence ! Notre unique revendication était de faire isoler le site pour ne pas avoir moins de 5° à l'intérieur l'hiver. La direction refusait et le conflit a été finalement tranché par la justice qui a condamné Chronopost à faire plus de 100 000 euros de travaux pour installer un chauffage (sans isolation) permettant d'obtenir au moins 14° dans l'agence : Bref un non-sens écologique et économique alors que la demande initiale se limitait à une meilleure isolation !

La question se posera aussi l'été où au-delà de certaines températures, des travaux onéreux, voire des fermetures administratives ou judiciaires de sites ne sont plus à exclure.

Chronopost doit donc revoir en amont la conception de ces sites avec le souci d'une meilleure isolation.

Intéressement/Participation : Tous les syndicats rassemblés arrachent un accord !

La négociation a été longue et difficile. La direction ne voulait pas voir évoluer la redistribution aux salariés proportionnellement à la progression de nos résultats au motif que Chronopost deviendrait ainsi les mieux disant du Groupe voire du secteur.

Mais bien entendu cela ne dérange pas la direction de voir les dividendes progresser eux au même rythme que nos résultats. Une redistribution qui pour la direction devait être plafonnée pour les salariés mais pas pour l'actionnaire.

Mais bien entendu cela ne dérange pas la direction de voir les dividendes progresser eux au même rythme que nos résultats. Une redistribution qui pour la direction devait être plafonnée pour les salariés mais pas pour l'actionnaire.

Mais les syndicats, tous réunis (CGT, FO, SUD, CFTD, CGC) ont tenu tête et arraché un compromis

Cela a été dur et long mais nous avons finalement abouti à un accord unanime. La direction souhaitait s'engager sur 3 ans, nous ne le voulions pas au vu du peu de visibilité sur l'avenir. La direction voulait un abondement faible, nous avons obtenu une rallonge. Force est de constater que le fait que tous les syndicats étaient rassemblés et solidaires sur leurs demandes contraint la direction à faire des concessions.

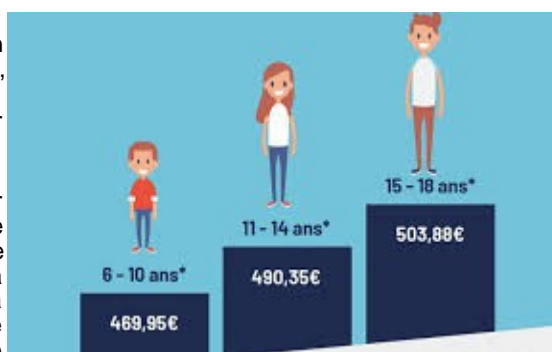


L'accord signé n'est donc valable que pour un an (2020). Les principales dispositions du précédent accord ont été maintenues mais les 3 critères pouvant minorer la somme ont été neutralisés. De plus, le principe d'un abondement progressif selon notre résultat a été acté. Cet abondement sera égalitaire quel que soit le niveau de salaire de chaque salarié. En conséquence et sauf accident industriel, l'intéressement/participation global 2020 devrait progresser pour tous les salariés. En 2021, nous devons négocier un nouvel accord pour 3 ans (2021/2023)...

Allocation de Rentrée Scolaire 2020/2021 (ARS)

L'ARS bénéficie cette année d'une augmentation exceptionnelle d'environ 100 €, pour toutes les tranches. C'est une bonne chose pour les familles, tant leur situation est difficile aujourd'hui. La légère augmentation des plafonds devrait aussi permettre à plus de familles d'en bénéficier. Pour autant, c'est une vraie politique familiale que la CGT revendique.

L'ARS est versée par la CAF à partir du 18 août en une seule fois pour les enfants de 6 à 16 ans, automatiquement si vous touchez déjà une prestation sociale, sinon s'adresser à sa CAF, ou faire «caf.fr» rubrique "s'informer sur les aides, Enfance et jeunesse". Pour les enfants, de 16 à 18 ans, le versement intervient automatiquement si vous avez déclaré la scolarité de votre enfant à la CAF. Rappelons que l'ARS est cumulable avec les allocations de scolarité parfois versées par l'employeur ou le CSE (bon d'achat « rentrée scolaire).



Conditions : Il faut avoir eu en 2018 (année -2), des ressources inférieures à un seuil qui varie en fonction du nombre d'enfants à charge (voir tableau ci-dessous)

Nombre d'enfants à charge	Revenus nets (2018) à ne pas dépasser
1 enfant	25093 euros
2 enfants	30884 euros
3 enfants	36675 euros
Par enfant supplémentaire	5791 euros

La CGT revendique l'ARS pour tous les enfants scolarisés jusqu'à 20 ans : 500 € en primaire / 750 € au collège / 1.000 € au lycée / 1.500 € pour les études supérieures

Montants de l'allocation :

- ➔ - 469,97 euros pour les enfants de 6 à 10 ans
- ➔ - 490,39 euros de 11 ans à 14 ans
- ➔ - 503,91 euros de 15 à 18 ans

Augmentation de la prime trimestrielle au 1^{er} juillet : La CGT fait des propositions

Suite au PV de désaccord NAO 2020, la direction a pris des décisions unilatérales dont l'augmentation des salaires de 1,5 % au 1er juillet (Au général pour les O/E/AM et au mérite pour les cadres). La direction a également prévue au 1er juillet l'évolution de la prime trimestrielle (versement en novembre 2020).

Concernant cette prime, les évolutions se détaillent ainsi : + 20 euros soit 260 euros pour les ouvriers/employés de l'exploitation, + 50 euros soit 500 pour les AE et REQ, + 60 euros pour les RDI avec la fusion de leur prime RDI et trimestrielle soit 450 euros.



La direction a conditionné ces augmentations à un accord majoritaire avec les syndicats sur les critères d'attribution. Une 1^{ère} réunion a eu lieu juste avant les congés sur ce sujet et d'autres réunions sont déjà calées en septembre. La CGT a déjà fait des propositions : globalement, il faut fixer certains principes d'équité, de justice, de transparence.

Cette prime ayant pour objectif de motiver les salariés, il faut nécessairement que les objectifs fixés soient réalistes et atteignables, sinon cela n'a plus de sens et peut même démotiver ! Qui dit atteignable dit donc que les moyens soient donnés pour les atteindre. Par exemple, on ne peut fixer comme objectif le fait que le salarié doit effectuer certaines formations e-learning sans dégager dans le même temps le temps nécessaire à ces formations.

Nous pensons qu'il serait pertinent de créer une bibliothèque des critères dans laquelle les managers pourraient piocher. Elle serait classée par métier pour les critères individuels et par service pour les critères collectifs. Cela aurait plusieurs avantages :

- Aider les managers et les protéger de certains risques
- Assurer l'équité entre les sites, entre les salariés (harmonisation nationale)
- Éviter que certains managers fixent des critères illicites (par méconnaissance de certaines règles) ou des objectifs inatteignables



Pour cela il faut déjà recenser tous les critères existants et en faire le tri. Il faut aussi réaffirmer certains principes légaux trop souvent ignorés comme **l'interdiction des critères liés au respect du règlement intérieur** (assimilable à des sanctions pécuniaires illicites) ou la nécessaire communication aux salariés avant le trimestre des critères individuels et collectifs et leur restitution/résultats après. Nous proposons aussi que chaque chef d'agence présente en amont de chaque trimestre tous ces critères aux RPX.

Nous insistons aussi sur **l'interdiction des critères de productivité à la distribution** ayant pour effet direct ou indirect d'inciter les chauffeurs à la vitesse (voir convention collective transport, Art 14 qui interdit ces pratiques).

Concernant les critères collectifs, ce sont des critères pour les moyens propres, nous demandons donc que l'activité des sous-traitants (acheminement, manutention, distri/collecte) n'impactent plus ces critères. La direction a d'autres moyens pour s'assurer du respect du cahier des charges des sous-traitants. Il faut aussi prévoir la neutralisation des impacts sur ces critères en cas d'événements non prévus avant le trimestre et indépendant des salariés (exemple de la crise covid, saturation Vinted,...).

La CGT a d'ores et déjà remonté toutes ces demandes à la direction en vue de la prochaine réunion du 15 septembre. Notre objectif est de parvenir à un accord permettant l'augmentation effective de ces primes pour un premier versement en novembre.

Agenda social chargé à Chronopost pour cette rentrée

Les sujets se bousculent en cette rentrée 2020 et toutes les dates ne sont pas encore calées :

Accord sur les critères de primes trimestrielles : Comme développé en page 3 nous avons 2 dates pour finaliser un accord sur les critères de primes trimestrielles, accord impératif pour déclencher leur augmentation au 1er juillet pour paiement en novembre (Dates de négo prévues : 15 et 29 septembre).

Accord GPEC (gestion Prévisionnel des emplois et des compétences). La direction a beaucoup trainé sur ce sujet qui devait être renégocié depuis 3 ans. Outre la stratégie et ses conséquences sur l'emploi, la mobilité interne, il s'agit aussi dans cette négociation de revoir la classification des postes (inchangée depuis 1997!). Date de négo prévue : 27 octobre.

Accord Handicap : L'accord actuel prend fin au 31 décembre 2020. Il s'agit ici de maintenir en l'améliorant la politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées (Intégration, formation, maintien dans l'emploi,...). Date de négo prévue : 4 novembre (commission handicap avant négo).

Accord égalité Femmes/Hommes : Cet accord comporte plusieurs dispositifs de non-discrimination, d'égalité professionnelle, de parité salariale, de prévention des comportements sexistes... Il a une durée de 3 ans et prend fin le 4 décembre 2018. Dates de négo prévues : 15 et 29 octobre

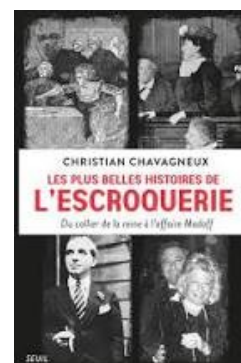
Accord Télétravail : L'accord actuel négocié juste avant le confinement a une durée d'un an et prend fin le 28 février 2021. Il s'agit de l'améliorer, notamment au regard de l'expérience positive du télétravail imposé par la crise Covid de façon à l'ouvrir à davantage de métier sur la base du volontariat. Date de négo prévue : 13 octobre.

Un autre avenir est possible à celui que tente de nous imposer le patronat, il suffit de le construire ensemble. Tous les salariés du secteur ont des raisons de revendiquer ! Organisons nous et décidons l'action, sous toutes ses formes, collectivement, pour gagner sur nos revendications ! C'est ce que vous propose la CGT FAPT, dans le cadre de la journée d'action du 17 septembre en décidant sur chaque lieu de travail, d'initiatives!



Culture, Livre : Les plus belles histoires de l'escroquerie, de Christian Chavagneux

L'histoire des arnaques est celle du capitalisme : On n'escroque pas de la même manière à l'heure de la dérégulation financière et des paradis fiscaux qu'au temps où l'héritage était la principale source de richesse ! Christian Chavagneux raconte les trésors de ruse déployés par ces hommes et ces femmes pour tromper leurs victimes qui étaient loin d'être démunies d'intelligence et d'esprit critique, sur des décennies pour certains d'entre eux. Il détermine aussi pour chacune des escroqueries une sorte d'« équation de l'arnaque » qui en donne les déterminants principaux. Car la forme particulière prise par chacune n'est pas un effet du hasard. Elle révèle aussi les rouages de l'économie et de la société d'une époque



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

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

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