

## La direction doit savoir écouter les salariés

C'est la direction qui dirige. Cette vérité de Lapalisse nous rappelle que nous ne sommes pas dans un système de gestion dans lequel les syndicats participent aux décisions, comme cela existe dans d'autres pays.

**Ceci dit, le législateur Français impose que la décision du chef d'entreprise soit précédée de la consultation du CSE.**

Qu'il en tienne compte ou non, le Président doit donc entendre l'avis du CSE sur la décision qu'il s'apprête à prendre. **On en est loin à Chronopost et c'est pourtant la condition d'un fonctionnement équilibré**, la base d'une politique sociale intelligente et efficace.

Le CSE est l'organe d'expression collective des salariés. **La Direction doit cesser de vouloir le maîtriser, elle doit en revanche apprendre à l'écouter !**

A défaut il n'y aura pas de dialogue social constructif, de climat social apaisé. Il en va de même au niveau local et régional avec les représentants de proximité et DS régionaux.

Dans le même esprit et le même objectif, la direction doit respecter les engagements qu'elle prend.  
(lire page 2)



## Prime pour tous : La mobilisation des salariés paye !

Réunis en intersyndicale, les syndicats CGT, FO, CFTD et SUD revendiquaient une prime pour tous au regard des efforts considérables et des résultats exceptionnels de 2020.

Il aura fallu une forte mobilisation des salariés pour que la Direction annonce, le 9 février son accord de principe au travers d'un sûr-abondement de l'intéressement. La 1ère somme proposée est en dessous des attentes (140 euros environ) et l'intersyndicale attend un effort substantiel d'au moins 100 euros. Globalement, sans compter ce sûr-abondement, l'intéressement/participation progressera en moyenne de plus de 600 euros cette année versus 2020.

### NAO : L'intersyndicale fait des propositions communes fortes :

- **Augmentation générale** : 50 euros pour tous
- **Primes trimestrielles** : Revalorisation pour les RSA et assistant(e)s d'agence à hauteur respective de celles des RDI (450 €) et des AE (500 €) ainsi que de celle des services clients à hauteur de 50 €. Extension de la prime aux O/E/AM du siège.
- **Reconnaissance spécifique** : Pour les EQS, les salariés affectés à l'inter, au fresh et température dirigée, aux assistantes commerciales.



### La CGT porte également des demandes spécifiques qui lui remontent directement du terrain :

- **Senior usés** : Création d'un temps partiel bonifié pour les salariés seniors usés par le travail.
- **Grille salariale** : Fixer un salaire planché à 1800 € (seuil en dessous duquel on ne peut vivre dignement selon plusieurs études).
- **Samedi** : Création d'une prime de 25 € par samedi travaillé.
- **Effectifs/Intérimaires** : Renforcer les effectifs ouvriers/employés et résorber l'intérim structurel par de l'embauche en CDI. Cesser toute discrimination salariale envers les intérimaires.
- **Prime présentéisme** : Verser la prime présentéisme des services clients tous les 6 mois.
- **Classification** : Le classement en Assistant(e) et donc en D des quelques salarié(é)s encore classé.e.s secrétaires d'agence C.
- **DOM** : Augmentation de la prime vie chère et du ticket transport.

## La direction de Chronopost doit respecter les engagements qu'elle prend

### **Le respect des engagements pris est le socle d'une relation de qualité**

Accord QVT, accord droit d'expression, accord IRP, accord GPEC, accord Handicap, engagements unilatéraux, nombreux sont les sujets sur lesquels la direction ne tient pas ses engagements.

- **Accord sur le droit d'expression** : C'est simple, aucune de ses dispositions n'est respectée par Chronopost, aucune réunion n'est organisée. L'accord a été mis aux oubliettes. Plus grave des salariés sont abusivement sanctionnés pour avoir usé de leur droit d'expression :

→ **La CGT porte le dossier devant le juge et continuera de défendre la liberté d'expression.**



- **Accord GPEC** : C'est un accord essentiel qui fixe la nature des informations qui doivent être données au CSE sur la stratégie de Chronopost et ses impacts sur l'emploi, la sous-traitance, les conditions de travail. Cet accord définit également toutes les mesures d'adaptation, d'accompagnement, de formation nécessaires à toutes ces évolutions. Outre le fait que la direction tarde à le re-négocier depuis plus de 3 ans maintenant, ses principaux dispositifs ne sont plus respectés : Informations stratégiques et études diverses non communiquées au CSE, commissions non tenues, BDSE non active, etc.

→ **La Direction doit réagir, respecter ses obligations et tenir ses engagements. La CGT y veillera !**

- **Accord QVT** : C'est un accord récent (décembre 2018) signé par tous les syndicats, et qui a suscité autant d'espoir qu'il menace d'apporter de déception aujourd'hui au vu du peu de suivi par la direction. Outre les budgets (2 fois 100 000 euros) prévus mais non utilisés pour la convivialité et les plans d'actions suite aux enquêtes de satisfaction, de nombreux autres dispositifs ne sont pas respectés. Les commissions de suivi ne sont pas tenues, les informations obligatoires ne sont pas transmises (association des salariés à la conception des agences, suivi des AT et maladies pro, mise en place et suivi des formations QVT et RPS, etc).

→ **Là aussi la CGT demande à Chronopost de respecter ses engagements afin de rester crédible et d'envisager le renouvellement de cet accord !**

- **Autres accords et engagements non respectés** : Concernant les accords sur le droit syndical et Handicap, les commissions de suivi ne sont pas ou plus tenues et donc les informations obligatoires plus transmises. Les comptes rendus de comité de pilotage ne sont pas tous transmis. Nous pourrions aussi évoquer le non-paiement par certaines agences de la prime trimestrielle aux intérimaires conformément aux dispositions légales et aux engagements pris par Chronopost depuis 2014.

→ **La CGT s'est saisie du dossier et a écrit à la direction qui pour l'instant, comme sur d'autres dossiers, fait la sourde oreille. Nous exigeons que les droits de ces salariés précaires soient respectés et nous ne lâcherons pas...**

Pour que 2 parties puissent dialoguer et à fortiori négocier de nouveaux accords, il faut un minimum de confiance et cela passe nécessairement par le respect de sa parole et des engagements pris !

**Cela passe également comme évoqué dans l'édito par le fait de savoir écouter (sereinement), de répondre aux écrits/mails, d'être impartial, bref en un mot de se respecter.**

**Il ne faut jamais croire aux belles paroles, mieux vaut croire aux belles preuves !  
La confiance se gagne lorsque les promesses se tiennent.**

## Focus sur le métier d'assistant(e) d'agence

La CGT les a interrogé dans différentes régions et leur donne la parole :

Nous sommes dans une fonction où il est très difficile de se plaindre et encore plus de revendiquer. On nous fait très souvent comprendre que la discrétion et la confidentialité sont 2 valeurs essentielles dans notre métier. C'est en partie à cause de cela que nous sommes souvent oubliées ou que nos fonctions et responsabilités sont insuffisamment reconnues.

Dans notre quotidien, notre palette d'activité est très large et nous sommes souvent au four et au moulin. Selon les différents chefs d'agence, nous sommes à la fois son assistant(e), nous sommes aussi responsable des achats et des autres suivis (fournitures, tenues, maintenances, entretien, ménage,...), nous sommes parfois à la facturation/suivi des sous-traitants, nous sommes sur la gestion des planning/congés comme sur tous les aspects RH et paye. Certaines peuvent avoir le droit au télétravail d'autres non, selon la région. Cette fonction nous oblige à être sans cesse vigilant(e), organisé(e) et rigoureux (se).



### → Mais la reconnaissance ne suit pas :

- Nous sommes agents de maîtrise mais notre prime trimestrielle n'a curieusement pas suivi celle des AE l'année dernière.

- Nous n'avons pas de critère individuel métier maîtrisable et propre à nos fonctions ! (bien souvent ce sont des critères d'EQS voir d'exploitation). Comment se motiver dans ces conditions ?

- Nous n'avons pas de perspective d'évolution dans notre métier comme les AE car il n'existe pas de poste classé en E sur notre métier. Certain(e)s d'entre nous sont même encore secrétaires classé-es en C ! De surcroît, les augmentations générales pour les AM sont faibles et les individuelles très aléatoires.

**La CGT revendique : Le passage des postes de secrétaires restantes en assistant(e) classe D, la revalorisation de la prime trimestrielle au niveau des AE à 500€, la fixation de critères individuels propre à la fonction et une augmentation générale de 50 euros.**

## Du nouveau dans nos agences ? Pas pour tout le monde...

Lors des CSE de janvier et février la direction a annoncé un renforcement de la structure des agences. En clair ça veut dire quoi ? La CGT vous informe :

Le mois dernier le Chronoscope vous informait de l'évolution de la structure des effectifs à Chronopost depuis 10 ans. En résumé on remarquait **le doublement de la population des cadres en 10 ans pendant que les effectifs ouvriers/employés stagnaient au bénéfice d'une explosion de la sous-traitance !**

Les annonces de la direction aujourd'hui vont clairement renforcer cette tendance. En effet, elle annonce vouloir créer à terme 2 nouveaux postes de cadre en agence qui reporteront tous 2 au chef d'agence : Le manager de la performance qui pilotera notamment la distribution et la sous-traitance et le manager « température dirigée ». Vous l'aurez remarqué une fois de plus: **Rien dans ces annonces ne concerne un renfort des équipes employés et ouvriers.**

La CGT l'a dénoncé lors du dernier CSE, tout en soulignant l'aspect positif du renfort managérial, il est inadmissible que le nécessaire renforcement des équipes de terrain ne se fasse à nouveau que sur de la sous-traitance précarisée.



**La CGT revendique dans les NAO 2021, le renforcement des effectifs ouvriers/employés et la transformation de l'intérim structurel en emplois CDI.**

## La Poste appartient aux citoyens, ils doivent être entendus !

Depuis maintenant plusieurs semaines, d'abord par une campagne en interne, et aujourd'hui publiquement, le président de La Poste annonce qu'il faudrait réduire les missions de service public et particulièrement celles prévues pour le courrier, la presse et la présence territoriale (...). Si cette année la distribution du courrier standard (hors LR/AR et colis) est déficitaire pour la première fois depuis la création de La Poste, suite à des choix délaissant ce mode de communication, en effet le courrier a toujours été le premier vecteur de recette.

C'est donc par l'argent perçu pour l'acheminement et la distribution du courrier que La Poste a pu faire ses opérations d'achats dans le colis et dans la bancassurance. Et maintenant le président de La Poste assure devant les parlementaires que les bénéfices de La Banque Postale et de la CNP n'ont pas vocation à compenser les coûts des missions de service public, renvoyant cela au rôle de l'État.

Pour le président de La Poste, ce sont les impôts qui doivent être mis à contribution et donc les citoyens. Oubliant par-là, que ceux-ci ont déjà payé avec le timbre le développement de La Poste et par là même participé aux bénéfices d'aujourd'hui.

Pour la CGT, compte tenu, de l'importance de La Poste pour l'ensemble des citoyens sur le territoire, c'est de plus de services publics et de présence postale dont ils ont besoin, notamment en termes d'accessibilité physique ou numérique. Les postiers l'ont également confirmé lors de la démarche consultative de La Poste, fin 2020, en réclamant notamment en priorité une proximité humaine sur tout le territoire. En tenant compte de ces éléments, l'avenir de La Poste mérite plus qu'une discussion de commission à l'Assemblée Nationale. L'ensemble des citoyens doit être consulté et doit pouvoir donner son avis sur l'évolution de La Poste. **La Fédération CGT FAPT créera les conditions du rassemblement postiers/usagers afin de développer le service public postal**



**Culture, Livre : Du facteur au livreur ?** Dans les coulisses d'un service public en péril. Paul Bouffartigue, Jacques Bouteiller

De La Poste, ses usagers devenus ses clients, connaissent surtout la détérioration et la marchandisation des services offerts. Mais que se passe-t-il dans les coulisses, du point de vue de ceux qui y travaillent ? Ce livre examine à la loupe le sort fait au groupe professionnel des facteurs en l'éclairant à partir de l'insertion des activités postales dans les logiques financières. Ce livre montre combien les enjeux de la qualité du travail et ceux de la qualité de vie sociale sont solidaires. Des convergences entre usagers et salariés apparaissent d'autant plus nécessaires et possibles.

*Paul Bouffartigue, sociologue et Jacques Bouteiller, socio-économiste, sont chercheurs au laboratoire d'Economie et de Sociologie du travail à Aix en Provence.*

