



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° 59
Avril
2019

Les salariés attendent de la reconnaissance !

Avec un chiffre d'affaire qui dépasse le milliard et des bénéfices qui ne cessent de croître depuis plus de 10 ans, Chronopost est devenu le leader sur son marché. C'est une entreprise qui a aujourd'hui les reins solides. Cette envergure acquise est le fruit du travail des salariés et doit se traduire par une véritable reconnaissance... Financière mais pas que. Bien évidemment cela passe par un salaire de base réévalué et un meilleur partage des bénéfices mais la reconnaissance c'est aussi d'avoir un environnement de travail convenable, des outils de travail ergonomiques et qui protègent les Hommes. La reconnaissance c'est par exemple d'avoir des chaussures de sécurité adaptées, des agences chauffées, une salle de pause accueillante. Alors oui le siège déménage dans un immeuble de standing avec la plus grande terrasse de Paris mais rappelons que 100 % des ouvriers (et nombres de salariés) n'y travaillent pas. La reconnaissance c'est aussi celle des qualifications, compétences et responsabilités. De nombreux métiers sont montés en compétences ces dernières années sans aucune reconnaissance digne de ce nom. Que ce soit les équipiers supports, les régulateurs, les opérateurs export, il est grand temps que l'entreprise reconnaisse ses évolutions et ses Hommes à leur juste valeur.

Solidaire et actif pour défendre nos droits avec la CGT !

L'expression du mois

" Trouver chaussure à son pied "



CHAUSSURES DE SÉCURITÉ ADAPTÉES À CHACUN : Chronopost doit les prendre en charge !

Nombreux sont les salariés qui se plaignent de la qualité des chaussures de sécurité. Vos élus CGT ont recensé de nombreux témoignages faisant état de diverses difficultés : inconfort, douleurs au talon, blessures, lourdeur des chaussures, etc....

Les représentants du personnel CGT de Bordeaux ont réalisé une enquête auprès des salariés qui non seulement a révélé ces difficultés mais qui a aussi montré qu'en moyenne le salarié faisait avec ses chaussures entre 7 et 13 km par jour.

Nous avons constaté que le catalogue de Chronopost ne proposait que 3 modèles (bon marché) de chaussures. Dès l'année dernière, nos élus CGT ont donc sollicité la DRH afin que l'employeur prenne en charge des chaussures de sécurité adaptées. Contre toute attente, la DRH avait répondu que seuls les travailleurs handicapés pouvaient se voir financer des chaussures adaptées !

En conséquence, nous avons constaté que certains salariés étaient contraints de s'acheter eux même des chaussures sans aucun remboursement de Chronopost, d'autres les enlèvent dès qu'ils partent en distribution ou collecte...

Cette situation est inacceptable, l'employeur ayant l'obligation de prendre en charge tous les équipements de protection individuelle du salarié et des équipements adaptés à chacun.

La CGT a donc directement interpellé le Directeur des achats et le DRH en rappelant l'obligation de prévention et de protection de la santé des salariés

Devant nos arguments, la direction a changé de position et nous indique que les salariés pour qui les 3 modèles du catalogue chronopost ne seraient pas adaptés peuvent choisir parmi l'ensemble des modèles proposés dans le catalogue PLB, une autre paire de chaussure de meilleure qualité et surtout réellement adaptée.



La CGT invite les salariés dont les chaussures leur causent douleurs ou inconfort à ne pas rester dans cette situation qui pourrait engendrer des blessures. Ils doivent se rapprocher de leurs chefs d'agence pour choisir une autre paire de chaussure dans le catalogue PLB.

NE VOUS LAISSEZ PAS MARCHER SUR LES PIED ! EN CAS DE DIFFICULTÉ, CONTACTEZ UN ÉLU CGT !



URGENCE ! **Salaires !** **NAO : LA CGT FORCE DE PROPOSITIONS**

Comme indiqué dans l'EDITO, Chronopost est devenu en 10 ans une entreprise de premier plan, leader sur son marché. Cette belle évolution est le fruit du travail des salariés. Or en 10 ans, l'évolution des dividendes versés aux actionnaires a été bien plus forte que celle de l'intéressement. Et que dire des salaires qui stagnent années après années ? ou des conditions de travail qui sont loin d'être à la hauteur de l'image que Chronopost souhaite donner. **C'est pourquoi la CGT porte des revendications fortes et audacieuses sur tout ces sujets.**

EN VOICI LES PRINCIPALES, SANS FILTRE, TOUTES REMONTÉES DU TERRAIN :

Réduction du temps de travail à 32 heures sans perte de salaire

Cette demande se fonde sur la diminution des temps de traitement due à l'automatisation et à l'externalisation croissante des agences et hub. Passer à 32h faciliterait de plus la gestion des planning avec dorénavant une ouverture 7/7 jours sur de nombreux sites. Selon les DRH des entreprises qui sont passées aux 32h, cela a permis d'augmenter la productivité, de faire chuter l'absentéisme, d'augmenter la motivation et le bien être des salariés.

Salaire minimum d'embauche à 1800 euros.

Selon les études d'experts économiques sur la pauvreté, cette somme correspond au minimum pour vivre dignement aujourd'hui. **Subsidiairement, la CGT revendique une augmentation générale de 2,5 % avec un minimum de 50 euros.**

La réévaluation des minimum de grilles A, B, C, D, E

particulièrement entre A, B et C pour permettre un écart ayant du sens et donc pour donner des perspectives d'évolution.

Au nom du principe « à travail de valeur égale, salaire égal »

et pour lutter contre le dumping social avec la sous-traitance, nous demandons à ce que les dispositions salariales ratifiées dans l'accord soient communiquées aux entreprises sous-traitantes pour répercussion à leurs salariés et qu'en parallèle, la direction de Chronopost accepte une hausse des tarifs des contrats passés avec la sous-traitance si cela devait être nécessaire pour appliquer cette hausse.

L'annualisation de l'évolution de la prime d'ancienneté

(contre en moyenne tous les 3 ans aujourd'hui) et son indexation sur le salaire de base.

Redéfinir et uniformiser le ou les régimes des astreintes, notamment pour les cadres et pour le dimanche.

La classification en agents de maîtrise des postes RDI et RSA conformément à la convention collective des transports et en lien avec leurs responsabilités croissantes. Subsidiairement, une revalorisation substantielle de leur salaire de base. En conséquence passage en classe E des animateurs d'équipe.

Une indemnité pour le travail le samedi

de 20 euros/samedi et l'octroi d'un jour de récupération lorsqu'un férié tombe un jour ouvré non travaillé.

La reconnaissance financière des salariés amenés à travailler en chambre froide et plus généralement des EQS et des agents exports dont les compétences sont de plus en plus larges et évoluent régulièrement.

Abondement par Chronopost de la prime « départ en retraite » de la CCNT qui est très faible.

Limiter le développement de la sous-traitance

et quoi qu'il en soit proposer systématiquement aux salariés à temps partiel des passages à temps plein préalablement au recours sous-traitance.

Embauche de salariés en CDI sur tous les sites où la moyenne annuelle de l'intérim sur le motif de surcroît l'impose légalement.

Construire des agences mieux isolées (aux normes HQE) et prévoir le chauffage selon les dispositions légales.

Améliorer les conditions de travail : Développer les outils d'aide à la manutention, avoir des chaussures de sécurité adaptée, des postes de travail plus ergonomique, etc

Demandes spécifique aux DOM

Le passage en classe D des assistants(e)s commerciaux.

La revalorisation de la Prime de vie chère DOM

La reconnaissances des jours fériés spécifiques (Lundi gras, mercredi des cendres, vendredi saint et 2 novembre) qui sont accordés à la Guadeloupe mais pas en Martinique !

L'harmonisation des modalités d'octroi de la prime transport DOM et Corse et donc la neutralisation des absences rémunérées



PROPOSITIONS NAO À FIN MARS APRÈS 3 RÉUNIONS

La direction propose de ne pas abonder l'intéressement pour se concentrer sur les salaires de base et aussi en raison du versement en janvier de la prime dite « Macron ».

Sur les salaires de base :

- ❑ Pour les salariés percevant moins de 1800 euros /mois : Une **Augmentation Générale (AG)** de 2% et pas d'**Augmentation Individuelle (AI)**.
- ❑ Pour les salariés percevant entre 1800 et 2499 euros : 1,6% en AG et 0,2% en AI.
- ❑ Pour les salariés percevant entre 2500 et 2999 euros: Une AG de 1,2% et une AI de 0,3%.
- ❑ Pour les salariés percevant au moins 3000 euros : Une AI de 1%.

NB : Selon notre accord égalité Femmes/hommes (signé par la CGT), il faut ajouter + 20 % aux AG des femmes ouvrières/employées, soit pour la 1ère catégorie 2,4 % au lieu de 2 %.

Sur la grille :

Augmentation de 1,8 % de tous les minima, soit :

- ❑ La classe A passerait de 1505 à 1532 euros
- ❑ La classe B passerait de 1515 à 1542 euros
- ❑ La classe C passerait de 1550 à 1578 euros
- ❑ La classe D passerait de 1730 à 1761 euros
- ❑ La classe E passerait de 2267 à 2307 euros

Ces évolutions de grilles entraînent mécaniquement une évolution des primes d'anciennetés qui sont assises dessus.

Pour les DOM

- ❑ Augmentation de la prime transport DOM/Corse à 60 euros et harmonisation des modalités d'attribution et des absences minorantes
- ❑ Augmentation de la prime vie chère de 140 euros aujourd'hui à 150 euros
- ❑ Harmonisation des fériés locaux



Concernant la reconnaissance des compétences et les évolutions de classifications, la direction s'engage à ouvrir des négociations sur les classifications en septembre prochain pour redéfinir et reconnaître les évolutions de métiers/compétences/responsabilités.



À VOUS
LA PAROLE

VOTRE AVIS
DOIT COMPTER !

La CGT va consulter ses adhérents pour décider de sa position sur ces propositions...





Élections de vos représentants du personnel en juin, Ce qui va changer sur votre site:

En juin prochain vous allez élire vos représentants du personnel. Attention, il n'y aura plus d'élection directe de représentants locaux au niveau des établissements. Il n'y aura qu'un vote pour élire vos représentants nationaux au CSE (nouveau nom du CE).

Cependant, vous aurez malgré tout des représentants locaux qui seront désignés par le CSE selon l'audience de chaque syndicat sur chaque site : Ils se nommeront les représentants de proximité et auront vocation à remplacer les DP avec, globalement des prérogatives et des moyens similaires.

Concrètement, lorsque vous allez élire vos représentants au CSE, vous devrez choisir parmi les différents syndicats dans l'entreprise. Le syndicat qui arrivera en tête sur votre site obtiendra le droit de choisir le ou les représentants de proximité sur votre site, c'est en quelque sorte une élection indirecte. Pour toute question, nous contacter. Merci

Nous invitons tous les salariés qui souhaitent représenter leurs collègues sur leur site à se faire connaître auprès de la CGT dès maintenant.



CULTURE - LIVRE

Travail gratuit: *La nouvelle exploitation* de Maud SIMONET



L'auteure met ici en question les différentes formes du travail gratuit. Quelles frontières entre bénévolat, volontariat et salariat? Une illustration du brouillage croissant entre contrainte et consentement au travail, montrant comment les injonctions politiques contemporaines à l'engagement citoyen constituent la « face civique » du néolibéralisme.

L'ouvrage offre les outils pour concilier les gratifications symboliques bien réelles que peuvent fournir ces activités impayées ou mal payées et les dimensions d'exploitation et d'aliénation qui les caractérisent néanmoins.

Les militants CGT Chronopost réunis en convention à Montreuil

Le 6 mars, la CGT a réuni ses principaux militants Chronopost à Montreuil. C'était l'occasion de partager, d'échanger nos expériences, nos victoires, nos difficultés. Chacun a pu s'exprimer pour faire part de son vécu sur son site. Beaucoup d'informations ont été échangées que ce soit sur les évolutions légales en cours ou sur les prochaines échéances électorales. Les militants en sont ressortis plus solidaires que jamais et encore plus déterminés à défendre et faire progresser les droits de tous les salariés.



Ne restez plus isolé, rejoignez une équipe forte et solidaire pour mieux nous défendre et progresser !



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**