



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

Numéro
spécial
NAO

N° 69
Mars
2020

Partagez les richesses produites ! Augmentez les salaires !

Comme chaque année en février, l'heure est aux NAO (Négociation Annuelles Obligatoires sur les salaires et l'emploi). Le champs de ces négociations est large, il englobe les rémunérations mais aussi les conditions de travail, le temps de travail... La CGT après avoir consulté les salariés porte des demandes légitimes sur tous ces sujets, ce numéro y est consacré.

Les très bons résultats de Chronopost sont le produit du travail des salariés dont les sous-traitants prennent une part toujours plus importante sans en avoir le fruit... Au contraire, [vous lirez en page 3](#) les conséquences de cette politique visant à faire toujours plus de marge sur leurs dos.

A partir d'avril, 2 négociations importantes se tiendront de front : La GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) et la re-négociation pour 3 ans de notre accord d'intéressement où il sera question pour la CGT d'améliorer la répartition des richesses produites en faveur de ceux qui la créent : **LES SALARIÉS**.

A l'instar de la lutte contre le projet de réforme des retraites ([lire page 4](#)), la CGT appelle à nouveau tous les salariés à ne pas laisser les autres décider à leur place et à revendiquer haut et fort toutes leurs attentes sur l'ensemble des sujets de négociation.

**Tous ensemble avec la CGT
pour une vraie reconnaissance
et un meilleur partage
des richesses produites !**

AUGMENTER LES SALAIRES C'EST AUSSI AMÉLIORER NOTRE SYSTÈME DE RETRAITE PAR RÉPARTITION !



Dès lors qu'il est question de salaire, le gouvernement et le patronat poussent des cris d'orfraies en déclarant qu'il est impensable de les augmenter, sous peine d'handicaper de façon suicidaire la sacro-sainte compétitivité des entreprises. **La question des salaires est donc devenue un tabou pour le patronat.** Pourtant, si l'on se penche sur le partage de la richesse produite, on se rend compte immédiatement que la part réservée aux salaires est de nos jours réduite à peau de chagrin. **Selon l'organisation Oxfam, de 2009 à 2016, les entreprises du CAC 40 ont consacré 5 % de leurs bénéfices aux salaires contre plus de 67 % aux dividendes versés aux actionnaires.**

De son côté, le cabinet Julius Henderson affirme que la France est « de loin [...] le plus grand payeur de dividendes en Europe » avec plus de 51 milliards d'euros au deuxième trimestre 2019, soit plus de 3 % de hausse par rapport à 2018. Et pendant ce temps, selon le même rapport, les salariés au Smic se sont contentés d'une revalorisation de 1,5 % en 2017.



DES CONDITIONS DE VIE DÉGRADÉES

Cette « compression salariale » si chère aux libéraux en France et dans l'Union européenne a pour conséquences l'appauvrissement et la précarisation de la population de notre pays. Presque 9 millions de Français vivent avec moins de 1 026 € par mois (seuil de pauvreté selon l'Insee), soit un taux de pauvreté à 14 %. Ce phénomène s'aggrave d'année en année. **Depuis trente-cinq ans, le taux de précarité en France est passé de 5 à 13 %.**

Selon le Secours populaire, la part des Français qui vivent à découvert (18 %) est en hausse de 4 % en 2019, et la part de ceux qui ont du mal à payer leurs factures d'énergie s'élève à 32 %, en hausse de 5 points. Selon le baromètre d'opinion de la Drees (organisme de mesure statistique sous la tutelle du gouvernement), un tiers des ouvriers se sentent pauvres et les Français estiment qu'une personne seule doit disposer d'un revenu minimum de 1 760 € pour vivre décemment. **Ce diagnostic des travailleurs eux-mêmes résonne en écho avec la revendication de la CGT d'un Smic à 1 800 € bruts.**

La CGT a une exigence simple et évidente :

Messieurs Macron et Philippe doivent lancer une grande campagne dans les administrations et les entreprises pour décider d'une large augmentation des salaires, en contraignant le grand patronat plutôt que servir honteusement ses intérêts. Car augmenter les salaires est la meilleure et la plus évidente façon de financer, garantir et renforcer notre système solidaire de retraites, légué par le Conseil national de la Résistance.

LES REVENDICATIONS PORTÉES PAR LA CGT !

Après consultation des salariés, les demandes remontées sont nombreuses et dans plusieurs domaines (rémunération, classification, temps de travail, etc) . En voici les principales :



SALAIRE



✓ Salaire minimum à 1800 € pour vivre dignement (montant calculé selon des études d'experts économiques indépendants sur le salaire minimum pour vivre dignement).

✓ **Subsidiairement (si refus de la demande ci-dessus)** une augmentation générale de 2,5 % pour les salaires inférieurs à 2000 euros, 2,3 % pour les salaires entre 2000 et 3000 et 2 % pour les salaires supérieurs à 3000 euros. Ou bien une augmentation unique et forfaitaire de 50 euros et quelle que soit l'option, un abondement de l'intéressement de 500 euros et une réévaluation de la grille (A, B, C, D, E) de 1,4 %. Si augmentation individuelle, demande de transparence dans les critères d'attribution (se fonder sur l'atteinte des objectifs individuels de prime trimestrielle ou sur bonus pour les cadres).

CLASSIFICATIONS



✓ Classification des RDI et RSA en agent de maîtrise classe D conformément à la convention collective à leurs responsabilités

✓ Classer en C les Trieurs B qui sont affectés à des tâches de régulation dans les hubs (Notamment à Poitiers et Corbas)

✓ Classement de tous les équipiers support en C de part la polyvalence de leur poste

✓ Passer en classe E les animateur d'équipe et tous les AM autres que les RDI et RSA

✓ Classer en D les gestionnaires sous-traitants dont les responsabilités ne sont pas celles d'un employé

PRIMES



✓ Création d'une prime trimestrielle pour les EQS de 150 € car c'est un des seuls métiers qui échappe à une prime spécifique.

✓ Création d'une prime food de 100 euros par mois pour tous les salariés amenés à travailler en chambre froide

✓ Création d'une prime du travail pour le travail du samedi pour l'impact sur la vie de famille et pour compenser les 2 fériés qui tombent obligatoirement chaque année le lundi (pentecôte et Pâques)

✓ Égalité de traitement des intérimaires et paiement des primes (primes trim, chauffeur, réservée, tickets restau, voire 13ème mois et prime vie chère, notamment pour la boîte d'itérim Ergos en Martinique...)

✓ Critères de primes maîtrisables et conformes au droit (création d'une bibliothèque de critères)

✓ Augmenter le pourcentage de prime d'ancienneté au-delà de 20 ans pour accompagner le vieillissement de Chronopost et reconnaître la fidélité et l'engagement des plus anciens

TÉLÉCONSEILLERS

✓ **Augmentation de la prime présence et versement proratisé à partir du 6ème mois de l'année (de janvier à juin et de juillet à décembre) avec 50% de la prime si critère atteint (- 5 jours AM sur 6 mois) et ne pas attendre le versement sur 12 mois cumulés.**

TEMPS DE TRAVAIL

✓ Passage à la semaine de 32 heures sans perte de salaire. Cette demande se fonde sur la diminution des temps de traitement due à l'automatisation croissante des agences et hub. Passer à 32h faciliterait de plus la gestion des planning avec dorénavant une ouverture 7/7 jours. 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



✓ Permettre effectivement à chaque salarié d'avoir 2 jours de repos par semaine (respect de l'esprit de l'accord QVT et de la lettre de l'accord RTT)

CET, SENIOR ET FORMATION



✓ Amélioration de l'abondement du CET à 50 % pour départ en retraite anticipé si métier pénible ou travailleur handicapé pendant au moins 10 ans

✓ Proposer systématiquement, aux salariés de plus de 50 ans occupant un poste à pénibilité, une formation de reconversion

✓ Octroyer effectivement un temps dédié aux formation e-learning avant de les objectiver dans les primes trimestrielle ou autre



GRÈVE DE SALARIÉS SOUS-TRAITANT : L'ENVERS DU DÉCOR QUE CHRONOPOST AIMERAIT BIEN CACHER !

Le choix stratégique de notre groupe et notamment de Chronopost d'externaliser, a deux principaux objectifs :

1. Baisser les coûts
2. Externaliser les risques

Votre journal le Chronoscope a maintes fois dénoncé les conséquences sociales de ce choix en termes de précarisation, de perte d'emploi MP, bref de dumping social. La position dominante du donneur d'ordre lui permet d'imposer des tarifs très bas, d'infliger des pénalités parfois exorbitantes voire illicites. Nombreuses sont les entreprises sous-traitantes qui, en conséquences, ont des difficultés à respecter leurs obligations sociales et fiscales quand ce n'est pas plus dramatiquement, des défaillances ou un dépôt de bilan. Les conséquences pour les salariés sous-traitants sont souvent désastreuses en termes de salaire, durée et conditions de travail.



A l'agence de Montpellier durant le mois de février un sous-traitant ayant 11 tournées ne pouvait plus payer les salaires de ses chauffeurs et ce n'était pas la première fois.

Les chauffeurs ont donc décidé de se mettre en grève.

Aussitôt, la direction locale de Chronopost est venue les intimider en leur disant que s'ils faisaient grève, on leur retirerait leur badge d'accès à l'agence et ils ne revien-

draient plus travailler pour Chronopost (10 attestations de chauffeur en ce sens démontrant l'atteinte au droit de grève et l'intervention directe du donneur d'ordre dans la gestion interne du sous-traitant). Cela est de plus révélateur du véritable lien de dépendance du Sous-Traitant vis à vis de Chronopost.

Certains chauffeurs ont cédé et sont partis en distribution de peur de perdre leur travail, d'autres ont rendu leur badge et ont fait grève.

Mais, heureusement, ils ont interpellé la CGT qui a aussitôt dénoncé ces pratiques illicites au chef d'agence et DRO. Dès le lendemain, la direction de Chronopost a fait machine arrière en redonnant les badges retirés et en les autorisant de continuer à travailler.

C'est une première petite victoire qui a été rendue possible parce que des chauffeurs sous-traitants se sont tournés vers la CGT.

Nous avons aussi écrit à la direction de Chronopost afin qu'elle prenne ses responsabilités et notamment qu'en cas de dépôt de bilan (annoncé) du prestataire, elle s'engage à reprendre en propre les chauffeurs licenciés.

N'oublions pas que l'activité est bien là et qu'il serait inacceptable que ces chauffeurs perdent leur travail pour des motifs dont ils ne sont pas responsables. **La CGT FAPT a pris un avocat pour défendre ces chauffeurs. Chronopost a le travail et la responsabilité morale de le leur fournir d'une façon ou d'une autre.**

Cette situation dramatique pour ces chauffeurs n'est malheureusement pas rare. Elle est le résultat d'un système par lequel les donneurs d'ordre précarisent l'emploi pour en tirer profit.

STOP À L'EXPLOITATION ET À LA PRÉCARISATION.

SALARIÉS SOUS-TRAITANTS :

**SYNDIQUEZ-VOUS,
PROTÉGEZ-VOUS :
REJOIGNEZ-NOUS !**



« Ceux qui luttent, ne sont pas sûrs de gagner, mais ceux qui ne luttent pas ont déjà perdu... »

Berthold BRECHT

Le 8 mars pour l'égalité Femmes/Hommes : Pour nos retraites aussi !

La réforme des retraites présage une fragilisation des plus précaires et en particulier des femmes qui sont déjà 40 % à partir à la retraite avec une carrière incomplète et 30 % à travailler à temps partiel.

Les femmes seront les premières perdantes de cette réforme. Aujourd'hui, la pension des femmes est inférieure de 42 % à celle des hommes, mais cet écart est ramené à 29 % une fois intégrée la pension de réversion et les droits familiaux, deux protections menacées par la réforme.

Le gouvernement prévoit en effet de supprimer la majoration de durée d'assurance (MDA), qui permet aux mères de valider deux ans de cotisations par enfant dans le privé et un an dans le public. Elle permet également la majoration de pension de 10 % pour le père et la mère des familles de 3 enfants ou plus. En remplacement, une majoration de 5 % par enfant sera attribuée, mais pour l'un des deux conjoints seulement.

D'après les projections réalisées, la majorité des mères seront pénalisées. Certaines femmes pourront ne plus avoir aucune compensation de leur maternité. Autre coup porté aux femmes, le durcissement de l'accès à la pension de réversion, dont les bénéficiaires sont à 90 % des femmes, qui ne sera plus accessible au couple divorcé.

Aujourd'hui, la réversion est accessible dès 55 ans dans le privé et sans condition d'âge dans le public. Il faudra désormais être à la retraite pour pouvoir toucher la réversion de son conjoint décédé.



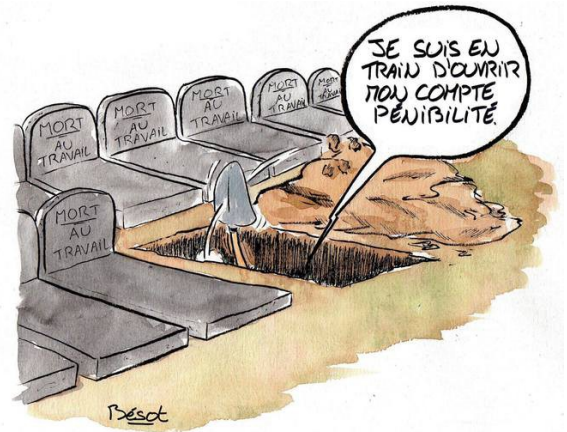
Le calcul de la pension sur la carrière complète, et non sur les 25 meilleures années dans le privé et les 6 derniers mois dans le public, va être particulièrement délétère pour les femmes, qui ont souvent des carrières morcelées (congé maternité, temps partiel, chômage).

Elles sont 30 % à travailler à temps partiel. Les périodes de temps partiel, d'interruption pour charges familiales ou de chômage ne pourront plus être neutralisées et feront baisser le montant des pensions. Certes, le gouvernement affirme qu'il y aura « un minimum de retraite à 1 000 € ».

Mais pour en bénéficier, il faudra attendre l'âge de 64 ans et avoir une carrière complète, ce qui exclut 40 % des femmes. Aujourd'hui, les femmes partent en retraite en moyenne un an plus tard que les hommes, une sur 5 attend l'âge de 67 ans, âge d'annulation de la décote (contre un homme sur 12) et 37 % des femmes retraitées touchent moins de 1 000 € de pension brute (909 € nets). **Avec cette réforme, les inégalités vont encore se creuser.**

Une réforme féministe consisterait à réduire le temps de travail pour toutes et tous. Il faudrait revenir à la prise en compte des meilleures années pour le calcul de la retraite.

Il est urgent par ailleurs de lutter contre le sous-emploi des femmes, les temps partiels et la précarité et mettre en place un service public de la petite enfance pour permettre aux femmes de continuer à travailler.



CULTURE

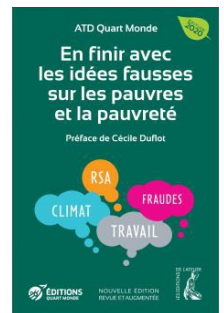
Livre

En finir avec les idées fausses sur les pauvres et la pauvreté

de J-C Sarrot et P. Maréchal

Le « pognon de dingue » mis dans les minima sociaux, le travail que l'on trouve dès que l'on « traverse la rue », les « centaines de milliers d'offres d'emploi vacantes »... L'actualité montre que les idées fausses sur les pauvres et la pauvreté sont toujours aussi répandues à tous les niveaux de la société. À l'heure où le contrôle des chômeurs se renforce et où l'on veut imposer du bénévolat forcé aux allocataires du RSA, les personnes en précarité sont encore trop souvent convoquées au tribunal de l'opinion publique : « On peut gagner plus en alternant chômage et travail qu'en travaillant à plein-temps », « Il y a des chômeurs qui ne cherchent pas de travail », « On doit avant tout sa réussite à soi-même ».

Ce livre défait la chape de plomb du fatalisme en pondant point par point à plus de 130 préjugés sur la pauvreté. Il montre que l'action pour la transition écologique et l'éradication de la misère sont un même combat !



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**