



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° 86
Octobre
2021

Il y a urgence à augmenter les salaires !

En août 2021, la hausse du coût de la vie sur un an est de 1,9% !

Si le SMIC va mécaniquement augmenter de 35 €uros brut au 1er octobre pour se porter à 1589,58 €uros, on est très loin de la hausse qui serait nécessaire pour permettre de vivre dignement de son travail (*lire ci-contre*). A Chronopost la classification A est à 1554,77 €uros et la classe B à 1559,34 €uros, soit bien au-dessous du prochain SMIC !! Il est donc urgent de revoir substantiellement toute la grille des rémunérations à Chronopost. Cela a été une des principales revendications de vos élus CGT lors du CSE du 28 septembre (*lire page 2*).

Il est également urgent d'améliorer concrètement les conditions de travail. Cela passe par des embauches massives pour suivre l'évolution de l'activité mais aussi par l'investissement dans des outils adaptés afin de limiter les accidents du travail en forte hausse aujourd'hui. Vous savez que les élus CGT sont aux avant-postes sur ce sujet et qu'ils obtiennent des résultats concrets site après site, jour après jour (*lire page 2 et 4*).

**Tous dans l'action
et dans la rue le 5 octobre
pour exiger une forte
augmentation
des salaires !**

Hausse automatique du SMIC due à l'inflation : LE COMPTE N'Y EST TOUJOURS PAS !

L'inflation étant supérieure à 2% et comme le code du Travail l'y oblige, le gouvernement vient d'annoncer une hausse du Smic. Le salaire minimum mensuel augmentera de 35 €uros le 1^{er} octobre et passera donc à 1589 € (soit 10,48 € de l'heure). **Cette décision est complètement insuffisante.** Elle n'est, en aucun cas, liée à une volonté de revaloriser substantiellement le Smic, comme l'exige la CGT, chaque année, auprès du gouvernement.

Les multinationales du CAC 40 ont réalisé 57 milliards d'€uros de profits au 1^{er} semestre 2021 et l'argent public a été largement distribué aux entreprises ces derniers mois, sans aucun contrôle ni conditionnalité. La reprise est là : la croissance est prévue à 6,3 %, le taux de marge des entreprises est à un niveau historiquement très élevé. Il est donc impératif que la part de la richesse dévolue aux salariés qui la créent soit augmentée.

L'augmentation du Smic est indispensable car c'est un signal fort qui tire l'ensemble des rémunérations à la hausse. Ce choix politique a été fait en Espagne où une nouvelle augmentation conséquente du salaire minimum a été décidée, alors que celui-ci a déjà augmenté de 30% depuis 2018. L'objectif est de porter le Smic à 60% du salaire espagnol moyen. Des augmentations sont aussi en cours dans d'autres États.

Les salaires sont le premier facteur d'attractivité des métiers. Les faux débats du gouvernement et du patronat sur les pénuries de main-d'œuvre resteront stériles, tant que la décision d'une revalorisation générale des salaires ne sera pas posée. Celle-ci commence par une hausse du Smic :

LA CGT LE REVENDIQUE À 2 000 € BRUT.

L'enquête de 2019 de la Drees (qui dépend du gouvernement) montrait ainsi que les Français estiment que l'on vit décemment avec 1760 euros nets. Ceux qui s'y opposent sont hors sol et ne comprennent pas les difficultés du salariat à vivre de son travail.

Alors que la consommation représente 55% du PIB, une telle augmentation serait bénéfique tant pour la consolider que pour les recettes de la Sécurité Sociale. Il est temps de mettre en place un cercle vertueux entre emploi, salaires et retraites, a contrario des politiques publiques actuellement mises en œuvre.

La revalorisation conséquente du Smic et des salaires est une préoccupation majeure des salariés et sera au cœur des mobilisations, à commencer par celle interprofessionnelle et intersyndicale du 5 octobre.

AUGMENTATION DES SALAIRES, PRIME FROID, PRIME TRIMESTRIELLE IMPACTÉE : LA CGT À L'ACTION AU CSE...

Lors du CSE du 28 septembre, vos élus CGT sont intervenus sur plusieurs points d'actualité et ont obtenu les réponses suivantes :

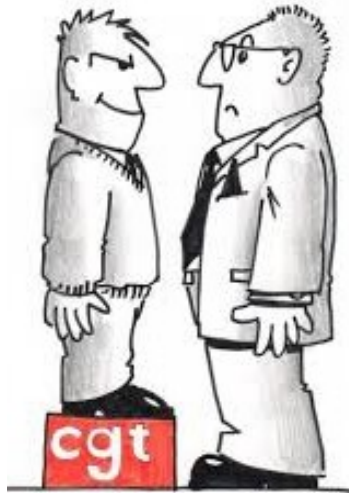
Cgt Nécessité d'augmenter les salaires sans attendre et demande d'ouverture des NAO :

Le président confirme l'application de la hausse du SMIC de 35 euros dès le 1^{er} octobre à Chronopost mais dit vouloir attendre février pour ouvrir les négociations salariales. Le DRH annonce toutefois que les grilles de salaires vont évoluer dès le 1^{er} octobre.

Cgt Information et consultation sur le plan stratégique « Horizons 2025 » :

Le DRH annonce qu'une consultation du CSE aura bien lieu prochainement sur ce point.

La CGT insistera pour obtenir des informations détaillées sur le développement de la sous-traitance et ses impacts sur nos emplois.



Cgt Négociation de la prime « froid » ou « Food » tel que prévu dans l'accord NAO 2021 :

Le DRH confirme que les discussions sur cette prime se tiendront concomitamment chez Chronopost et Chronofresh, il ajoute que le calendrier de négociation sera établi le 1^{er} octobre.

Cgt Point sur l'impact des critères collectifs de prime trimestrielle :

La CGT a dénoncé des critères collectifs non maîtrisables car relevant souvent de l'activité des sous-traitants, des résultats parfois non communiqués.

Le DRH dit vouloir simplifier le dispositif et corriger les anomalies rencontrées, il propose de réunir les syndicats en ce sens.

A suivre...



TRAITEMENT DU FOOD PATHOGÈNE !

La CGT accuse nos dirigeants et les contraint à l'action !

Depuis des années, ce journal n'a de cesse de dénoncer les risques induits par le traitement de l'activité FOOD et particulièrement le déplacement des glacières. **Les poids sont beaucoup trop importants, les glacières non ergonomiques, les moyens de manutention inexistantes ou inadaptés.** En fait, nos dirigeants se sont engouffrés dans cette opportunité économique en 2015 sans analyser sérieusement et préalablement les risques. Il fallait selon eux être les premiers à prendre le marché ! **Le reste, et donc la santé des salariés, c'était manifestement secondaire !**

A plusieurs reprises nous avons alerté la direction sans qu'aucune mesure de prévention efficace ne soit prise en retour. Avec le fort développement de cette activité ces dernières années, les accidents du travail ont logiquement augmenté, tout comme les inaptitudes et les licenciements. Devant l'absence d'action satisfaisante de la direction, la CGT a saisi la CAR-SAT en 2020 qui a imposé une étude ergo-

nomique indépendante sur le traitement du FOOD.

La CGT accuse Chronopost d'avoir ignoré nos alertes pendant des années et donc d'avoir sciemment exposé les salariés à des risques pour leur santé. Pour la CGT c'est une faute inexcusable puisqu'ils n'ignoraient pas les risques.

Il est plus que temps de prendre le taureau par les cornes et d'agir. Pour la CGT aucune glacière ne doit être portée, tirée ou poussée. Elles doivent être systématiquement posées sur des palettes (ou avoir

une palette intégrée, *lire ci-dessous*) et transportées avec des outils adaptés (transpalettes, gerbeurs électriques, etc). Depuis des années, la CGT a fait des propositions concrètes en ce sens mais n'a reçu en retour que des belles promesses non suivies d'action !



Mais aujourd'hui grâce à l'action de la CGT, les choses semblent évoluer dans le bon sens : En effet, la CAR-SAT que nous avons saisie faute d'avancée a imposé une véritable analyse des risques qui devrait prochainement déboucher sur une nouvelle génération de glacière plus ergonomique permettant un déplacement systématiquement mécanisé.

Alors que l'on ne vienne plus nous dire que les autorités administratives sont contre-productives !

1 La convention collective à laquelle l'entreprise est rattachée est obligatoire. Elle regroupe les garanties collectives de la branche auxquelles ont droit les salariés. À défaut, la référence au Code du travail doit être indiquée pour les dispositions relatives à la durée des congés payés et la durée de préavis.

2 La qualification représente l'ensemble des savoirs et savoir-faire d'un salarié acquis par un diplôme de l'Éducation nationale, une certification, un titre validé par le ministère du Travail et l'expérience professionnelle. La qualification est individuelle, elle varie pour chaque salarié, augmente avec l'expérience et ne devrait pas dépendre du poste occupé comme c'est parfois le cas. Elle permet, au contraire, au salarié de dire pourquoi il sait faire, pourquoi il sait apprendre à faire, et même, ce qu'il pourrait faire. La qualification ne se résume pas à une liste de compétences. Cela structure la redistribution des richesses selon l'apport de chacun dans le travail collectif. C'est aussi un outil contre toutes les discriminations.

3 La classification dépend, actuellement, de votre catégorie : ouvrier, technicien/administratif, agent de maîtrise, cadre, ingénieur. Les classifications sont définies par un accord national pour les mensuels et une convention collective nationale pour les ingénieurs et cadres. Elles permettent de hiérarchiser les qualifications entre elles par un classement, d'évaluer le rapport entre deux qualifications et donc entre deux salaires. Elles permettent de définir un salaire minimum pour chaque niveau. Ces coefficients sont également des éléments déterminants pour les cotisations aux caisses complémentaires retraite.

4 Le salaire de base est défini dans le contrat de travail, doit respecter les minima de la convention collective et ne peut pas être inférieur au Smic brut. Il est fixé pour une base moyenne de 151,67 heures par mois, calculée en fonction de la durée légale du temps de travail. Son montant sert de base de calcul pour les cotisations sociales. Il ne comprend ni les primes diverses, ni les heures supplémentaires.

6 Les primes constituent un complément aléatoire au salaire de base. Elles sont prévues dans le contrat de travail selon l'accord de branche, la convention collective ou un accord d'entreprise. Certaines sont liées à l'exécution du travail (prime qualité, assiduité, rendement, sécurité, intéressement), d'autres au type de travail (pénibilité, risque, nuit), ou encore aux événements (prime de fin d'année, de naissance...). Il existe également des primes issues de conquêtes sociales comme le 13e voire 14e mois ou les primes d'habillement ou de panier. Dans la plupart des cas, elles expriment la volonté d'associer les salariés à des objectifs de productivité fixés par l'employeur. Elles participent à l'individualisation des salaires.

7 Les cotisations sociales sont une partie du salaire retenue pour financer des prestations auxquelles les salariés ont droit et couvrent de façon collective et solidaire les risques inhérents aux événements de la vie (enfants, retraite, maladie, invalidité, chômage...). Elles sont artificiellement séparées en parts salariale et patronale, comme si l'une appartenait au salarié et pas l'autre. En fait, elles sont la part de notre salaire qui est versée à un « pot commun » : la protection sociale. C'est donc du salaire « indirect ». Depuis le 1er janvier 2017, elles sont regroupées par types de risques (santé, accident du travail et maladies professionnelles - AT/MP, retraite, famille, assurance chômage). La suppression de la mention de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations ne facilite pas les ouvertures de droits et encore moins leur traçabilité, par exemple pour la validation des congés maternité ou les droits découlant de la pénibilité du travail. Sans contrat de travail écrit, dans lequel sont indiqués tous les organismes auxquels les cotisations sont versées, ces informations étaient des points d'appui dans la défense des salariés notamment devant les tribunaux.

8 La CSG (contribution sociale généralisée) est un prélèvement obligatoire créé en 1991 pour financer le déficit de la Sécurité sociale et, depuis 2018, l'assurance chômage, à la place des cotisations prélevées sur les salaires. C'est donc un impôt. Mais il n'ouvre pas les droits aux prestations sociales.

9 Les exonérations de cotisations sociales sont une baisse de salaire. Elles apparaissent sur le bulletin de paie à la demande de la CGT. L'État exonère de cotisations sociales tous les salaires inférieurs à 1,6 Smic, et jusqu'à 3,5 Smic pour les cotisations patronales sur la famille. En 2016, cela représente 27,6 milliards d'euros de cotisations non rentrées pour les caisses de la Sécurité sociale. Ces exonérations qui ne sont plus financées par les entreprises sont partiellement compensées par l'impôt !

10 Le net fiscal imposable est le montant pris en compte pour le calcul de votre impôt sur le revenu. Il se différencie du revenu net à payer car certaines de vos cotisations ne sont pas toutes déductibles pour le calcul de votre impôt sur le revenu, par exemple une partie de la CSG et le RDS. L'autre élément qui s'ajoute à votre net fiscal est le montant de la part patronale concernant votre mutuelle. Avec le prélèvement à la source, votre taux d'imposition est dorénavant calculé sur vos revenus annuels et déterminera le montant de vos impôts mensuellement. C'est l'employeur qui verse le montant prélevé aux impôts. Vous devez quand même vérifier que le taux de prélèvement appliqué sur votre paie est bien celui transmis par l'administration fiscale et que votre salaire imposable, sur lequel il va opérer le prélèvement, est correct.

11 Les congés payés doivent figurer sur la fiche de paie pour permettre à chaque salarié de visionner le décompte obligatoire des jours acquis et disponibles.

BULLETIN DE SALAIRE

Société					
Adresse					
Convention collective 1					
Emploi		Nom - Prénom			
Qualification 2					
Coefficient					
Contrat 3					
Rubriques	Base	Part salariale		Part patronale	
		Taux	Montant	Taux	Montant
Salaires de base 4€				
Heures supplémentaires 5					
Primes 6					
Salaires bruts€				
Santé		€	€
AT/MP		€	€
Retraite 7		€	€
Famille - Sécurité sociale		€	€
Autres cotisations dues par l'employeur€	€	€
CSG 8€	€	€
Allègement de cotisations employeur 9€	€	€
Total des cotisations et contributions		€	€
Impôt sur le revenu 10	Base	taux	Salaires net imposable 12€		
Prélevé à la source€		Salaires net à payer€		
Congés payés					
En cours	Acquis				
Pris	Soldés 11				

5 Les heures supplémentaires sont toutes les heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, soit 35 heures. Ces heures sont majorées sur le taux horaire (c'est-à-dire la rémunération à payer au salarié pour une heure de travail) et/ou donnent lieu à une contrepartie en repos. Depuis le 1er janvier 2019, elles sont désormais défiscalisées et exonérées de cotisations. Cette mesure, déjà mise en place précédemment, avait été abandonnée après la publication d'un rapport qui pointait le coût prohibitif de cette mesure pour les finances de l'État alors que le nombre d'actifs sans emploi ne cesse de progresser.

12 Le salaire net, c'est la partie du salaire versée au salarié sur son compte bancaire. La récente suppression des cotisations maladie (0,75 %) et chômage a permis un léger frémissement du salaire net (22 € par mois en moyenne pour un célibataire au Smic en 2019, ou encore 47 € supplémentaires en moyenne pour un célibataire gagnant 2 500 euros nets par mois). Si on peut se réjouir, au premier abord, de ce petit coup de pouce, il ne faut pas être dupe. Là encore cela aboutit au non-financement de notre Sécurité sociale. De plus, ce que le gouvernement accorde d'un côté, l'État le récupère partiellement - de l'autre. En effet, le « net imposable », soit la partie du revenu sur laquelle est ensuite calculé l'impôt sur le revenu, augmente d'autant.



La Direction voudrait éviter les inspections du travail et autres CARSAT ?

CHICHE !

Pour la CGT, s'il y a un sujet où il n'y a pas de débat c'est la santé des salariés. Chronopost doit assumer toutes ses responsabilités et prévenir les risques. A chaque fois que la direction tergiverse, tarde ou ignore ses obligations, la CGT saisie les autorités administratives pour contraindre Chronopost à l'action.

Toutefois, avant de saisir l'inspection du travail ou la CARSAT, la CGT alerte la direction des risques identifiés de manière à laisser le temps à nos dirigeants de prendre leurs responsabilités et d'agir.

C'est ainsi qu'après une visite de la CGT sur certains sites de la région Rhône-Alpes/Au-

vergne au début de l'été, le DRO a pris contact avec nous afin de nous restituer toutes les mesures et actions qu'il entretenait dans l'objectif d'améliorer la prévention des risques en lien avec les constatations et alertes que nous lui avons préalablement transmises. Même si les risques identifiés ne sont pas tous immédiatement prévenus, cette méthode est respectueuse du rôle de chacun et constructive.

Nous invitons tous les chefs d'agence DRO et RRH à fonctionner ainsi avec nous. Le document unique d'évaluation des risques doit également être mis à jour en permanence, en lien avec les RPX.

La CGT ne prétend pas avoir raison sur tout et n'exige pas que tous les problèmes identifiés soient réglés dans l'heure. Nous voulons que nos alertes soient considérées et que des réponses nous soient apportées. C'est uniquement ainsi que nous pourrions travailler de manière constructive et sans intervention extérieure.

Alors... CHICHE ?



CULTURE – FILM

NOMADLAND

DE CHLOÉ ZHAO

Licenciée par Amazon, Fern quitte le Nevada pour échapper à l'effondrement économique de sa cité ouvrière. A bord de son van, elle adopte le mode de vie des nomades de 21ème siècle, et s'offre une renaissance dans l'ouest sauvage.

Le cinéma de Chloé Zhao ne montre pas les muscles, préférant les silences aux trop-pleins, la délicatesse des sentiments à l'hystérie du drame. «Nomadland» est un beau film social, qui raconte à la fois la vie des nouveaux exclus du système américain, l'impossible deuil d'une femme qui cherche sur la route une réponse à sa dou-

leur. L'approche documentaire de la première partie laisse peu à peu la place à quelque chose de plus métaphorique. Bien sûr, le film parle beaucoup de l'Amérique des déclassés, ces perdants du rêve américain qui, tels des fantômes, errent à travers les déserts et les grandes plaines de l'Ouest américain. Mais le meilleur du film tient dans le parcours émotionnel de son héroïne, le portrait nuancé d'une femme que Chloé Zhao filme toujours avec une grande empathie.

Un film magistral de Chloé Zhao récompensé aux Oscars.



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**