



POUR LE DROIT  
À LA COMMUNICATION

# LE CHRONO SCOPE

263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex  
Tél. : 01 48 18 54 00 C.C.P. Paris 20376 D  
Site : [www.cgt-fapt.fr](http://www.cgt-fapt.fr) Mail : [fede@cgt-fapt.fr](mailto:fede@cgt-fapt.fr)

N° 87  
Novembre  
2021

## Chronopost doit se donner les moyens d'être attractif !

Dans le précédent plan stratégique (préférence Client), nos dirigeants avaient déjà fixé comme objectif d'accroître l'attractivité de Chronopost afin de pouvoir recruter des talents et de les garder ! Faute de moyen adapté à cet objectif, le résultat n'a pas été au RDV. Le nouveau plan (Horizons 2025) reprend donc cet objectif mais toujours sans fixer les moyens concrets pour l'atteindre.

Pourtant, il n'y a pas de secret : Le nerf de la guerre c'est les salaires !

D'où la demande de la CGT dès le mois dernier au CSE d'ouvrir sans attendre les NAO et d'interpeller dans ce journal le CODIR sur leurs responsabilités dans les salaires minables des 1ers de corvée à Chronopost ! (*lire page 2*).

L'autre levier incontournable pour garder les salariés est de faire baisser la pénibilité, d'améliorer sensiblement les conditions de travail !

Sur ces 2 leviers, Chronopost a les moyens financiers d'agir concrètement ! Les bénéfices, fruit du travail des salariés sont là et permettent de passer à l'action !

**Exigeons tous de Chronopost de meilleurs salaires et des outils de traitement adaptés à l'activité. C'est le minimum !**

## PEAK PERIODE :

### PLUS QUE JAMAIS, LA DIRECTION DOIT METTRE LES MOYENS



La crise sanitaire a bouleversé les habitudes de consommation en dopant le commerce en ligne. Cela a impacté de plein fouet Chronopost ! Le « e-commerce traditionnel », les échanges entre particuliers, le shop to shop, le Food : l'activité à Chronopost a fait un bon monumental comme jamais auparavant !

Si cela a une conséquence positive sur l'intéressement comme sur les dividendes, les incidences sur nos conditions de travail sont réellement problématiques. **Non seulement les salariés sont fatigués d'être en peak période toute l'année, sans aucun répit même au mois d'août, mais de surcroît les moyens humains et matériel n'ont pas suivi.**

En effet, cette hausse d'activité a été si brutale que les investissements nécessaires pour l'accompagner (même s'ils ont été importants), sont loin d'avoir été à la hauteur. **Le développement de Chronopost va beaucoup plus vite que la capacité à s'y adapter et ce sont les salariés qui trinquent !**

La CGT s'en fait souvent l'écho : Les outils, les aides à la manutention, les surfaces disponibles manquent cruellement et les conditions de travail se sont en conséquence fortement dégradées.

Plus que jamais les salariés appréhendent la peak période cette année. Alors si la direction veut éviter la surchauffe, elle doit mettre le paquet !

### La CGT revendique :

- ▶ L'ouverture de sites supplétifs partout où c'est nécessaire.
- ▶ L'embauche massive de salariés supplémentaires pour passer l'activité dans de bonnes conditions.
- ▶ L'accélération du déploiement des outils de travail ergonomiques et aide à la manutention, notamment dans le Food.
- ▶ Le « capage » de certains gros chargeurs, notamment dans le Food. Cette action doit d'être d'autant plus forte si les points précédents ne sont pas satisfaits.

### CHRONOPOST NOUS PLIE EN 4 POUR FAIRE DU FRIC !



### PEAK PÉRIODE

*CDIisation de tous les contrats précaires !*

**A FORCE DE NOUS PLIER, ILS NOUS METTENT EN BOULE !**

# COMMENT VIVRE DIGNEMENT QUAND ON TRAVAILLE À PLEIN TEMPS À CHRONOPOST AVEC 1074 EUROS NET PAR MOIS ?!!

Voir bulletin de salaire ci-dessous



**Messieurs/Dame du CODIR, pouvez-vous descendre sur l'exploitation et répondre à cette simple question SVP ?**

**Car c'est vous qui maintenez les salaires aussi bas à Chronopost. Assumez-le et venez expliquer à ceux qui se**

**cassent le dos avec les glacières comment ils font pour finir le mois ! Comment ils font pour payer la cantine des gamins, les courses, l'essence, etc. Et on ne parle pas des loisirs, de la culture, des vacances, car ce sont les premiers postes qui passent à la trappe !!**

Aujourd'hui les études sérieuses ont démontré qu'**AU-DESSOUS DE 1500 EUROS NET PAR MOIS, ON NE VIT PAS DIGNEMENT !**

Vous ne pouvez pas l'ignorer et parler sérieusement de Responsabilité Sociales (RSE) ou d'attractivité !

**Pour cela vous devez d'abord payer correctement vos salariés !**

Nous savons qu'il y a un 13ème mois et qu'en ce moment l'entreprise dégage de l'intéressement (cela reste aléatoire) mais les factures et leur cortège de soucis sont mensuels ! Force est de constater, à fortiori avec la forte augmentation du

coût de la vie que les salaires sont largement insuffisants, qu'il est urgent d'agir ! Vous en avez le devoir mais aussi les moyens ! Ainsi vous permettrez de redonner de la dignité à vos salariés et accessoirement de vous mettre en cohérence avec les valeurs que vous affichez !

**Tous ensemble, avec la CGT, pour exiger immédiatement l'augmentation des salaires !**

**La CGT revendique un salaire minimum à 2000 euros brut.**

**Toute la grille doit être réévaluée sur cette base.**

| Éléments de revenu brut   |            | Origine         | Quantité       | Valeur unitaire | A payer            | A déduire        | Part employeur     |
|---|------------|-----------------|----------------|-----------------|--------------------|------------------|--------------------|
| <b>DUPLICATA</b>  |            |                 |                |                 |                    |                  |                    |
| 13/10/2021, 13:32<br>Téléchargé ou imprimé par «009772»<br>CHRONOPOST SAS A.G CARQUEFOU<br>5 AV SYRMA<br>44470 CARQUEFOU            |            |                 |                |                 |                    |                  |                    |
| APE SIRET<br>5229A 38396013502388<br>Centre URSSAF<br>5904 URSSAF NORD<br>Convention collective<br>C. C. N. des transports routiers |            |                 |                |                 |                    |                  |                    |
| <b>BULLETIN DE PAIE</b>   |            |                 |                |                 |                    |                  |                    |
| Période DU 01 AU 30/09/21 Virement 29/09/21   |            |                 |                |                 |                    |                  |                    |
| Coefficient 120.00 Classe A Opérateur d'exploitation<br>1640 Trieur   |            |                 |                |                 |                    |                  |                    |
| N° Sécurité Sociale - - - - - Date ancienneté 01/07/20<br>Date embauche 01/10/20  |            |                 |                |                 |                    |                  |                    |
| Horaire moyen hebdomadaire 35,00  |            |                 |                |                 |                    |                  |                    |
| Code distribution 211144 026756 Page 1  |            |                 |                |                 |                    |                  |                    |
| M. 1  |            |                 |                |                 |                    |                  |                    |
| <b>Éléments de revenu brut</b>  |            |                 |                |                 |                    |                  |                    |
| ISM SALAIRE DE BASE   |            |                 | 151,67         | 10,25           | 1 554,77           |                  |                    |
| HRV HEURES SUP. 125%  |            |                 | 0,50           | 12,81           | 6,41               |                  |                    |
| A02 SALAIRE BRUT  |            |                 |                |                 | 1 561,18           |                  |                    |
| <b>Cotisations et contributions sociales</b>  |            |                 |                |                 |                    |                  |                    |
| <b>SANTÉ</b>  |            |                 |                |                 |                    |                  |                    |
| Sécurité Sociale-Maladie Maternité Invalidité Décès   |            |                 | 1 561,18       |                 |                    | -113,96          | -113,96            |
| Complémentaire Incapacité Invalidité Décès Tranche A  |            |                 | 1 561,18       | 0,274           |                    | -4,28            | -4,28              |
| Complémentaire Santé Tranche A  |            |                 | 1 561,18       | 1,795           |                    | -28,02           | -28,02             |
| ACCIDENT DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES   |            |                 | 1 561,18       |                 |                    | -42,62           | -42,62             |
| <b>RETRAITE</b>   |            |                 |                |                 |                    |                  |                    |
| Sécurité Sociale plafonnée  |            |                 | 1 561,18       | 6,900           |                    | -107,72          | -107,72            |
| Sécurité Sociale déplafonnée  |            |                 | 1 561,18       | 0,400           |                    | -6,24            | -6,24              |
| Complémentaire Tranche 1  |            |                 | 1 561,18       | 4,010           |                    | -62,61           | -62,61             |
| FAMILLE-SECURITE SOCIALE  |            |                 | 1 561,18       |                 |                    | -53,86           | -53,86             |
| <b>ASSURANCE CHOMAGE</b>  |            |                 |                |                 |                    |                  |                    |
| Chômage   |            |                 | 1 561,18       |                 |                    | -2,34            | -2,34              |
| Chômage Tranche A   |            |                 | 1 561,18       |                 |                    | -63,23           | -63,23             |
| <b>COTISATIONS STATUTAIRES OU PREVUES PAR CONVENTION COLLECTIVE</b>   |            |                 |                |                 |                    |                  |                    |
| Cotisations statutaires TA  |            |                 | 1 561,18       | 0,025           |                    | -0,39            | -0,39              |
| <b>AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR</b>  |            |                 |                |                 |                    |                  |                    |
| CSG non imposable à l'impôt sur le revenu   |            |                 | 1 572,08       | 6,800           |                    | -106,90          | -106,90            |
| CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu  |            |                 | 1 572,08       | 2,900           |                    | -45,58           | -45,58             |
| CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu  |            |                 | 6,30           | 9,700           |                    | -0,61            | -0,61              |
| REDUCTION GENERALE DE COTISATIONS   |            |                 |                |                 | 0,72               |                  | 506,92             |
| <b>TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS</b>   |            |                 |                |                 |                    | -361,64          | -151,57            |
| <b>Autres éléments de paie</b>  |            |                 |                |                 |                    |                  |                    |
| EPC REMBT PRET CE   |            |                 |                |                 |                    | -60,00           | -60,00             |
| ETR TICKETS RESTAURANT  |            |                 | 22,00          | -3,20           | 5,00               |                  |                    |
| VIL Indemnité lavage  |            |                 |                |                 |                    | -70              | -70                |
| <b>Net à payer avant impôt sur le revenu</b>  |            |                 |                |                 |                    |                  | <b>1 074,14</b>    |
| <b>CAISSE D'ÉPARGNE BRETAGNE</b>  |            |                 |                |                 |                    |                  |                    |
| Total versé par l'employeur   |            |                 |                |                 | 1 712,75           | +0000000000 7200 |                    |
| Mois  | 1561,18    | 1267,35         | 1074,14        | 0,00            | 361,64             | 151,57           |                    |
| Gain brut   |            | Gain imposable  |                | Gain net        | Charges salariales |                  | Charges patronales |
| Cumulé  | 14768,03   | 12828,79        | 10869,68       | 0,00            | 3509,11            | 2371,74          |                    |
| <b>Situation au 30/09/21</b>  |            |                 |                |                 |                    |                  |                    |
| Dates annuelle du travail   |            |                 |                | 0,00            |                    |                  |                    |
| Mois  | 0,00       | 0,00            | 0,00           | Solde R.C.      | 0,00               | Solde C.P.       | 4,00               |
| Heures  | Dispositif | Supplémentaires | Régularisation |                 |                    |                  |                    |
| Cumulé  | 0,00       | 1,61            | 0,00           | Solde RTT       | 10,00              | Solde congé      | 0                  |



## INDEMNITÉS CP RELIQUATS : LA DIRECTION MET LA MAIN À LA POCHE... DES SALARIÉS !

La 2ème période de confinement au printemps dernier a obligé les salariés à rester sur le pont pour passer la forte activité et nombreux sont ceux qui n'ont pu poser tous leurs CP avant fin mai.

Au lieu de reconnaître cet investissement, la direction fait exactement l'inverse en décidant de le sanctionner :

- La Direction interdit dans un 1er temps l'épargne de ce reliquat de CP/RTT dans le CET
- La Direction impose la pose de ces reliquats sur la période estivale en lieu et place des CP 2021/2022
- La Direction minore sensiblement le calcul de l'indemnité de CP pour ces reliquats imposés

Concrètement la direction n'a pas respecté les règles du code du travail en n'indemnisant que le salaire de base à l'exclusion de tous les autres éléments de salaire brut (Variables, primes diverses, travail de nuit, etc).

Pour certains salariés le manque à gagner peut dépasser 400 euros sur le mois de vacances !!

Pour couronner le tout notre direction s'est bien gardée de prévenir les salariés qu'à leur retour de vacances, une très mauvaise surprise financière les attendait ! Le préjudice en est d'autant plus fort car prévenus, les salariés auraient pu tenter d'adapter leurs dépenses !



Dès le 13 octobre la CGT a écrit à la Direction afin d'exiger la régularisation des indemnités de congés payés au regard des règles légales et donc avec la prise en compte de tous les éléments de rémunération bruts.

En absence de réponse la CGT a saisi son service juridique et un courrier recommandé de mise en demeure est parti le 19 octobre à l'attention du Président...



Télétravail

## LA CGT SIGNE LE NOUVEL ACCORD TÉLÉTRAVAIL !

Le collectif CGT après plusieurs réunions de négociations où elle a été force de proposition, a décidé de signer le nouvel accord télétravail qui garantit l'élargissement à l'ensemble des postes éligibles sur le siège et à l'ensemble des 3 services clients.

Le télétravail hebdomadaire passera de 1 à 2 jours maximum en accord entre le salarié et son manager.

Quelques une de nos propositions ont été entendues et entérinées dans ce nouvel accord à savoir :

1. Le télétravail pourra être porté jusqu'à 2 jours MAX hebdomadaires.
2. Garantie pour les salariés d'obtenir une justification écrite de la direction concer-

nant aussi bien pour un éventuel refus du télétravail que pour le nombre de jours télétravaillés par semaine.

3. Maintien des tickets restaurants pour les Télétravailleurs

Ce nouvel accord à Chronopost est une avancée significative pour les salariés éligibles au Télétravail sur la base du volontariat et confirme une volonté d'intégrer le Télétravail dans le fonctionnement normal de l'entreprise.

Après concertation, la CGT a décidé de le signer.

## LA BONNE NOUVELLE DU MOIS



Lors du CSE

(Comité Social et Économique) du 26 octobre, les membres élus ont décidé d'augmenter le bon d'achat Noël des salariés pour cette année 2021.



Le montant sera ainsi porté à 150 euros cette année. Profitez-en !

## FRANCE 2030 : 30 milliards d'investissement pour le capital, un discours loin des besoins des travailleurs !

Indépendance, souveraineté industrielle, relocalisation, enjeux sociaux et environnementaux, investissements dans la Recherche sont autant de propositions portées par la CGT, depuis des mois, à travers un plan de rupture. Derrière la communication présidentielle, la CGT déplore que rien ne soit dit et fait pour stopper l'hémorragie des emplois actuels dans l'Industrie. Des sites industriels continuent d'être délocalisés ou fermés, encore aujourd'hui. Rien n'est dit sur les interdictions des licenciements boursiers, ni sur l'encadrement des dividendes. Les actes, c'est maintenant !

Le plan ne prend pas la mesure de la crise sociale et environnementale. Après le dernier rapport du GIEC qui confirme que nos modes de production capitalistes sont responsables du dérèglement climatique et de ses effets notamment sur la santé, aucun investissement n'est prévu pour consolider et développer des solutions telles que : le ferroviaire, la lutte contre la précarité énergétique, la rénovation des bâtiments, le développement de l'économie circulaire, l'accompagnement des salariés dans la transition.

La CGT propose de conditionner toutes les aides publiques aux entreprises à des critères sociaux et environnementaux, en assurant leur contrôle par les Instances Représentatives du Personnel, en les dotant d'un droit de veto sur les plans de suppressions d'emploi.

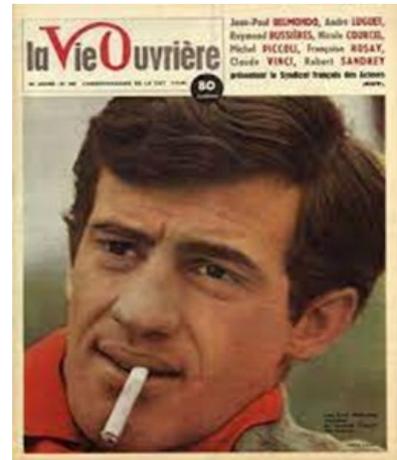
La CGT affirme que c'est d'une tout autre ambition dont notre pays a besoin pour faire face au chômage, à la précarité et assurer une reconquête industrielle. Il faut, dès maintenant, permettre d'accroître les qualifications de toutes et tous et augmenter les salaires qui stagnent depuis trop d'années. En disant : « *Que la France est un pays qui travaille moins que les autres* », le Président confirme sa volonté de poursuivre ses réformes régressives.

**Un salarié travaille 2h30 pour son salaire et 5h30 pour le capital. D'autres choix sont possibles, comme la réduction du temps de travail et un meilleur partage des richesses.**



## CULTURE HISTOIRE SOCIALE

BELMONDO LE SYNDICALISTE



6 septembre 2021, Jean Paul Belmondo, acteur et icône du cinéma Français quitte définitivement la scène.

Sans doute, tout a été dit de l'immense filmographie de « Bébel ». Mais nombreux sont ceux que son tout premier film, « *Les copains du dimanche* », visible en ce moment sur certaines plateformes VOD, fut produit par la CGT.

Belmondo y incarne en 1956 un rôle de métallo dans une usine d'aviation. Ce film de propagande est une protestation des conditions de vie et de travail de la jeunesse ouvrière. Ce film est donc une commande de la CGT qui souhaitait également mettre en lumière le rôle des Comité d'Entreprise.

Belmondo deviendra par la suite, de 1963 à 1966, président du SFA, le syndicat français des acteurs et déclarera à l'hebdomadaire « La vie ouvrière » en 1964 : « Si nous faisons tous partie de la CGT, c'est parce que c'est le seul syndicat qui nous soutienne ». Un engagement qu'il ne reniera jamais même si, la célébrité venant, il quittera sa casquette de syndicaliste.

**Salut Camarade !**

### 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**