

Salaire, Emplois, Conditions de travail : La CGT sur tous les fronts !

Dès le mois de septembre (*Lire PV CSE et les Chronoscope n°86 et 87*), la CGT demandait au PDG de Chronopost de prendre en compte la forte augmentation du coût de la vie et d'ouvrir par anticipation les NAO afin de rehausser sans attendre les salaires. Pour l'instant seuls les minimas de grilles A et B ont été rehaussés au 1^{er} octobre afin de répercuter la hausse du SMIC. La Grille des ouvriers/employés a donc été totalement écrasée et n'a plus aucun sens (*Lire page 3*).

La CGT est également intervenue avec des résultats positifs et concrets sur les primes trimestrielles (*Lire page 2*).

Vous lirez également ci-contre et en page 2, quelques éclairages intéressants sur la situation économique, financière et sociale de Chronopost vu sous le microscope des experts indépendants mandatés par le CSE. Leur expertise conforte sur plusieurs points les analyses et revendications de la CGT, notamment en matière d'emploi, de précarité et de conditions de travail.

Enfin retrouvez vos rubriques habituelles sur les résultats et le conseil culture en [page 4](#).

Bon courage à tous !

RAPPORT D'EXPERTISE INDÉPENDANT: DES CONCLUSIONS QUI CONFORTENT LES REVENDICATIONS DE LA CGT

Mercredi 24 septembre se tenait un CSE extraordinaire avec un ordre du jour unique : **La restitution de l'expertise** du cabinet Syndex **sur la situation économique, financière et sociale de Chronopost** pour l'année 2020 et les perspectives 2021. Nous vous invitons également à lire la synthèse de cette réunion réalisée et diffusée par la CGT.

Sur le plan économique et financier, la situation est saine, les bénéfices sont confortables. Ceux-ci permettent à Chronopost d'investir massivement mais également d'**augmenter de 86% les dividendes versées à l'actionnaire en 2021**. Il est donc incontestable que Chronopost a largement les moyens d'investir également sur l'humain en augmentant fortement les salaires. **C'est une question de justice et c'est une urgence !** (*lire également en page 3*)

Sur les aspects « prévention et conditions de travail », nos dirigeants ont du pain sur la planche...

Là aussi le rapport d'expertise conforte les analyses et demandes de la CGT, que ce soit en termes d'analyse des risques, de formation des représentants de proximité ou d'amélioration concrète des conditions de travail.

Plus précisément, le rapport révèle que les AT et maladie pro sont insuffisamment analysés, que les documents uniques d'évaluation des risques sont perfectibles et hétérogènes, que les programmes de

prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail sont inexistantes. **Bref, il démontre pour la CGT que la politique de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail est mauvaise et qu'elle doit s'améliorer.**



Mois après mois c'est notre cheval de bataille, parfois avec les soutiens utiles des CARSAT et inspections du travail lorsque nos dirigeants ignorent nos alertes.

Si la prévention est l'affaire de tous, elle est avant tout de la responsabilité de Chronopost qui doit maintenant mettre le paquet sur les organisations et outils de travail adaptés, sur la formation de tous les managers et des RPX, sur la création de postes de responsables prévention dans toutes les régions, sur un pilotage national efficace en lien avec le CSE...

La CGT ne lâchera rien !

CRITÈRES DE PRIME TRIMESTRIELLE :

LA CGT OBTIENT DES NEUTRALISATIONS ET DES RÉGULARISATIONS !

En 2020, la CGT (avec d'autres) a signé un accord fixant des principes et des règles au sujet de la prime trimestrielle.



Voici un bref rappel des principales règles :

- Les critères doivent être réalistes et maîtrisables
- Ils doivent être communiqués en amont aux salariés et les résultats à l'issu du trimestre
- Ces critères ne doivent pas inciter à transgresser des règles de sécurité (exemple du nombre minimal de points en distribution)

- Les managers doivent obligatoirement piocher ces critères dans une bibliothèque annexée à l'accord

Or nous nous sommes aperçus que ces règles étaient régulièrement ignorées par les managers, le plus souvent par méconnaissance de l'accord et de sa bibliothèque.

Voici les principales anomalies que la CGT a constaté et remonté à la direction :

- ⇒ Fixation de critères individuels et collectifs sauvages (inexistants dans la bibliothèque)
- ⇒ Fixation de critères à des populations non éligibles à ceux-ci
- ⇒ Fixation de critères collectifs en guise de critères individuels
- ⇒ Fixation de critères inaccessibles

La CGT a donc interpellé la direction en listant par écrit toutes les situations anormales qui nécessitaient neutralisations et régularisations.

Lors de la commission sur ce sujet le 24 novembre, le Directeur National des opérations a reconnu et assumé certaines

erreurs et en conséquence a accepté de répondre favorablement à certaines de nos demandes :

- ⇒ Neutralisation et régularisation du critère collectif « QS leg1 » pour tous les ouvriers des TG1 de France métropole et ce pour toute l'année 2021 (ce critère était réservé aux AM en métropole dans la bibliothèque)
- ⇒ Neutralisation et régularisation du critère collectif « SD sèche » pour tous les chauffeurs (cette population n'était pas éligible à ce critère dans la bibliothèque).

C'est donc grâce à la vigilance de la CGT sur le contenu et la répartition des critères par métier dans la bibliothèque de critères que la direction a reconnu ses erreurs et a annoncé des neutralisations et régularisations financières prochainement.

Toutefois, la direction a annoncé vouloir modifier la bibliothèque afin de pouvoir utiliser à l'avenir ces critères pour les ouvriers.

PLAN STRATÉGIQUE HORIZONS 2025 ET CONSÉQUENCES SUR L'EMPLOI : L'OPACITÉ

Lors du CSE de septembre dernier, la direction dit avoir présenté le nouveau plan stratégique intitulé Horizons 2025. Mais la direction s'est limitée à évoquer les objectifs de ce plan :

Permettre à Chronopost d'être leader sur tous ses marchés et de rester pionnier de la livraison durable.

Aucune déclinaison opérationnelle n'a été communiquée, aucun moyen pour atteindre ces objectifs et surtout aucune conséquence en matière d'emploi.

Ces carences ont été soulignées dans le rapport d'expertise qui une fois de plus confortent les demandes de la CGT sur le sujet, car aujourd'hui la précarité grignote nos emplois, la sous-traitance explose partout et plus d'un ouvrier sur deux est un intérimaire à Chronopost.



L'information du CSE sur la stratégie et ses conséquences sur l'emploi (moyen propre, intérim, sous-traitance) relève d'une obligation légale que la CGT a rappelée lors du CSE du 24 novembre. La Direction s'est engagée à communiquer tous ces éléments au CSE de février prochain.

A suivre... de près !

AGPTW, ENQUÊTE BIEN ÊTRE AU TRAVAIL 2021 : LA DIRECTION SE FÉLICITE UN PEU VITE



Lors du CSE d'octobre la direction a présenté les résultats globaux de l'enquête sur le bien-être au travail AGPTW. Celle-ci avait été quelque peu revue avec un nombre de questions moins importantes et certaines plus ciblées mais l'essentiel

restant inchangé, cela permettait une comparaison avec les années précédentes.

Avec une progression de 11 points et 67% de retour positifs, la direction a cru bon d'estimer ces résultats positifs et de s'en féliciter. Mais la direction ne s'efforce-t-elle pas à vouloir voir le verre à moitié plein en ignorant volontairement quelques détails ?

Regardons-y de plus près 5 minutes :

La direction affirme que le taux de participation à 67% est excellent. Peut-être, c'est un avis. Mais il était à 82% lors des précédentes enquêtes lorsque nous étions incités à participer. Et lorsqu'on détaille ce taux de participation de 67%, on se rend compte que c'est aux opérations, là où se

concentre la grande majorité des ouvriers/employés qu'il est le plus faible à 58%.

Donc si une part importante des ouvriers (population souvent affectée aux postes pénibles, de nuit, au salaire modeste) ne répond pas au questionnaire, mécaniquement la part des cadres augmente ainsi que le taux de satisfaction. **CQFD !**

Par ailleurs, malgré la plus faible participation des ouvriers et employés, les résultats du questionnaire ont clairement indiqué en tête des points à améliorer à Chronopost : Les conditions de travail !

Et là ce n'est pas la CGT qui se plaindra qu'une nouvelle étude indépendante conforte ses revendications !

LA GRILLE DES SALAIRES ÉCRASÉE PAR LE SMIC PERD TOUT SON SENS À CHRONOPOST



Dès le mois de septembre la CGT demandait au PDG l'ouverture immédiate des négociations salariales. Le 1er octobre la hausse automatique du SMIC de 35 euros brut répercutée sur notre grille salariale a écrasé tous les niveaux de classification ouvriers/employés (voir tableau ci-contre).

Rien ne distingue plus la classe A de la classe B qui se retrouvent toutes 2 au niveau du SMIC. La classe C qui est censée être le 3ème niveau et le plus élevé pour les ouvriers/employés se retrouve à 9,50 euros du 1^{er} niveau.

Salaire minimum	Avant le 1 ^{er} octobre 2021	Depuis le 1 ^{er} octobre 2021
Classe A	1554,77 euros	1589,47 euros
Classe B	1559,34 euros	1589,47 euros
Classe C	1598,97 euros	1598,97 euros

Cette situation est inacceptable et n'a plus aucun sens !

LA CGT REVENDIQUE LE SALAIRE MINIMUM À 2000 EUROS BRUT, NIVEAU EN DESSOUS DUQUEL SELON PLUSIEURS ÉTUDES, IL EST IMPOSSIBLE DE VIVRE DIGNEMENT EN FRANCE !

SEMAINE DE 32 HEURES : C'est possible et urgent !

	La journée de travail est ramenée de 12 à 10h et la semaine à 70H
	La journée de travail est ramenée à 8h et 48h hebdo
	Le front populaire ramène la semaine à 40h sans perte de salaire
	Le gouvernement socialiste instaure la semaine de 39h et la 5 ^{ème} semaine de CP
	Le gouvernement de cohabitation Jospin instaure les 35H/semaine
	Travailler plus pour gagner plus devient le slogan de campagne de Nicolas Sarkozy

Travailler moins, travailler mieux, travailler tous !

Cette mesure portée par la CGT est devenue réalité dans certaines entreprises et les effets sur le bien être des salariés comme sur les résultats économiques sont bons. **Par ailleurs, il y a une relation inverse entre temps de travail et chômage : Les pays où le temps de travail est le plus faible sont aussi ceux qui affiche le taux de chômage le plus faible.**

Pour financer la baisse du temps de travail, il faut imposer le contrôle, la réorientation et la conditionnalité des aides publiques massives actuellement versées au patronat sans contrepartie sur l'emploi et les salaires. La réduction du temps de travail serait également un levier de réduction des inégalités femmes/hommes, par l'augmentation mécanique de temps plein chez les femmes et une meilleure articulation vie pro/vie perso pour tous. Elle serait également un levier pour réduire la pénibilité et son cortège d'impact en termes de santé.

Cette revendication progresse actuellement dans de nombreux pays dans le monde.

La CGT invite tous les salariés à se l'approprier et à revendiquer partout la semaine de 32 heures !



CULTURE

CINÉMA

LA FRACTURE

DE CATHERINE CORSINI

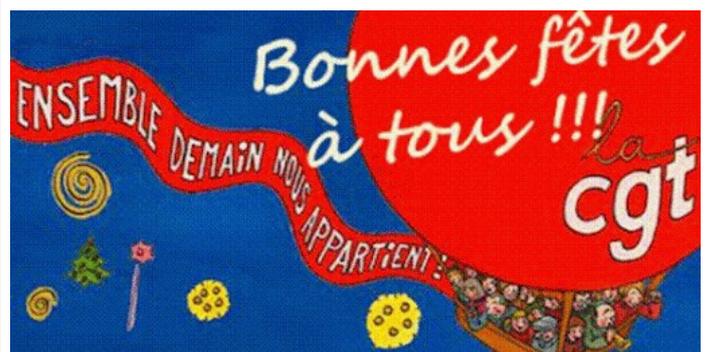


Farouchement d'actualité, La Fracture parle autant de cassure physique que sociale, et s'inspire d'une histoire réellement vé-
cue par la réalisatrice.

Présenté lors du dernier festival de Cannes, le film y a remporté la queer Palm pour son traitement des thématiques LGBT.

Dans cette comédie dramatique haletante et corrosive, tout se casse, un coude, un foyer les bien et la société française. En situant la grande majorité de l'action aux urgences d'un hôpital saturé, Catherine Corsini prend le parti de la société civile et de l'humanisme. Elle rend un vibrant hommage au corps médical et à sa résilience par temps de restriction budgétaire.

Cette satire sociale fait mouche !



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)	



**MATÉRIEL FINANCÉ
PAR LES COTISATIONS
DES SYNDIQUÉS CGT**