



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 Mail : fede@cgt-fapt.fr

N° 97
Octobre
2022

Un pouvoir d'achat préservé !

Conformément à l'accord NAO 2022 que la CGT a signé, des négociations complémentaires sur les salaires se sont tenues en septembre. Après 3 réunions nous avons obtenus de la direction des efforts supplémentaires permettant de maintenir le niveau de pouvoir d'achat des salariés (lire ci-contre)

Mais il reste des injustices à combattre sur nos rémunérations

Les conditions de travail se dégradent encore en agence, notamment avec le « Médical » et ses contenants pathogènes, l'inadaptation des organisations de travail ou l'inexistence de formation à la prévention...

A côté de ça, la part des activités sous-traitées sur lesquelles nous avons beaucoup moins de prise continuent de progresser ([lire page 3](#))

Dans ces conditions la direction pourrait avoir la décence de ne pas nous sanctionner financièrement sur des critères de prime trimestrielle non maîtrisables, notamment les critères collectifs qui relèvent pour beaucoup des activités sous-traitées ! ([lire en page 2](#))

Exigeons plus de justice !

Revoyure NAO 2022 :

UNE CGT OFFENSIVE , DES AVANCÉES CONCRÈTES !

L'accord NAO d'avril 2022 prévoyait une clause de revoyure afin de réajuster les augmentations de salaire selon l'inflation et à condition que Chronopost soit en ligne avec son budget. Ces 2 conditions étant parfaitement remplies, la direction a d'abord fait les propositions suivantes pour une application au 1er octobre :

- ✚ 2% d'augmentation générale (AG) pour les salaires inférieurs ou égaux à 1800 €/mois.
- ✚ 1% d'AG pour les salaires compris entre 1801€/mois et 55000€/an et 1% d'AI au-delà.
- ✚ Octroi d'une prime transport forfaitaire unique pour 2022 de 150€ à 300€ selon certaines conditions.
- ✚ Augmentation de 50 à 75% du remboursement des frais de transport collectif (non cumulable avec la prime transport)
- ✚ Augmentation de la valeur du ticket restaurant à 8,50€ sans changement de la répartition employeur/salarié

La CGT avait clairement jugé insuffisante les mesures sur le salaire de base qui ne permettait pas de maintenir le pouvoir d'achat. **Le 26 septembre elle écrivait donc au DRH pour proposer une augmentation forfaitaire de 50 euros pour tous les salariés afin de favoriser en % les bas salaires.**

Le 30 septembre la direction nous informait qu'elle acceptait cette proposition en mino- rant légèrement la prime transport à 200€ (100€ en octobre et 100€ en janvier) et l'augmentation du ticket restaurant à 8€.

Concrètement voici ce que cela donne sur les salaires selon plusieurs exemples :

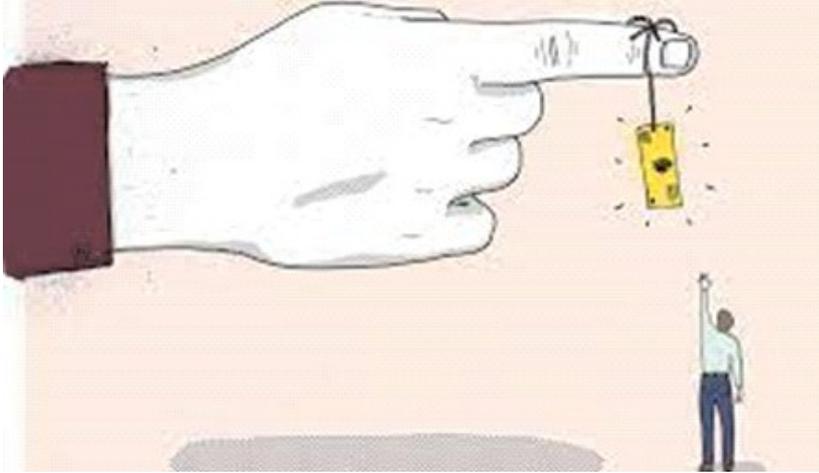
Salaire avant avril	AG d'avril	AG 50€ du 1er octobre	Montant brut global	Taux global d'AG
1 700,00 €	1751 (3%)	1801€ (+2,85%)	+101€	5,94%
1 800,00 €	1854 (3%)	1904€ (+2,69%)	+104€	5,77%
2 100,00 €	2157 (2,7%)	2207€ (+2,32%)	+107€	5,08%
3 000,00 €	3081 (2,7%)	3131€ (+1,21%)	+131€	4,36%

La proposition de la CGT tout comme sa motivation à faire progresser les salaires de base auront été déterminantes dans ces négociations.

Après consultation de ses militants, la CGT a décidé de signer l'accord.



Redonnez du sens à la PRIME TRIMESTRIELLE



La prime trimestrielle a pour objectif de motiver les salariés et de reconnaître leur engagement. Les critères ou objectifs doivent donc être réalistes et maîtrisables par chacun afin que cette prime ait un sens, pour qu'elle motive réellement au lieu de démotiver. Ces critères doivent aussi évidemment être connus avant le début du trimestre et le résultat donné à la fin.

Ces principes ont été contractualisés dans un accord d'entreprise fin 2020, obligeant théoriquement l'entreprise à les respecter. Cet accord précise également que le choix des critères (la bibliothèque) **est de la seule responsabilité de la direction**. Mais la direction ne respecte pas ses propres engagements, notamment sur les critères collectifs. C'est devenu une véritable machine à démotiver, à l'exact opposé de sa raison d'être. Dans toutes les régions nous trouvons des manquements qui devraient en toute logique entraîner la neutralisation des impacts financiers pour les salariés.

En voici les principaux :

- ✗ Critères non maîtrisables, inatteignables ou irréalistes
- ✗ Critères non communiqués avant le trimestre
- ✗ Résultats non communiqués en fin de trimestre

Mais la direction ne tire pas les conséquences de ses propres manquements et impacte injustement les salariés. Dans toutes les régions les salariés dénoncent : « Ils nous ont augmenté la prime d'une main et nous reprennent l'augmentation de l'autre ».

A l'heure où l'inflation menace le pouvoir d'achat des salariés, la direction n'hésite pas à impacter financièrement les salariés en envoyant au passage un message de démotivation.

C'est inacceptable, cela doit cesser !

Car c'est bien la direction qui a fait le choix de sous-traiter une grande partie de nos activités. Que ce soit le transit, l'acheminement, la distri/collecte, le service client et même maintenant le tri dans nos agences, les critères collectifs dépendent en grande partie de leur travail. Il est donc inadmissible d'en faire payer les erreurs aux salariés moyens propres.

Et ce d'autant plus qu'ils savent parfaitement pénaliser financièrement les écarts des sous-traitant, passant ainsi 2 fois à la caisse.



Pour la CGT, si la direction veut maintenir des critères collectifs, ceux-ci ne doivent concerner directement que l'activité des salariés moyens propres. C'est une question de loyauté et de justice.

La Direction doit donc revoir sa copie et dans l'attente, neutraliser les impacts.

La CGT porte cette demande au niveau national et invite en même temps tous les salariés à se joindre à cette demande, notamment via leurs représentants de proximité.

Tous Ensemble !





CSE DE SEPTEMBRE :

CE QU'A DIT LA CGT ...

Un bilan social en trompe l'oeil

Une fois de plus la CGT a dénoncé un bilan social 2021 trompeur. Les accidents du travail sont artificiellement et sensiblement minorés par la non comptabilisation des accidents des sous-traitants. Cette population se développe pourtant fortement en agence sur des postes de manutention accidentogènes mais la direction préfère les ignorer afin de présenter un taux d'accident beaucoup moins élevé que la réalité. Ce n'est pas en faisant l'autruche qu'on se protège du risque ! La CGT a demandé à la direction de regarder la réalité en face et de prendre ses responsabilités.



Ce bilan social esquivé tellement nos prestataires qu'au chapitre « Sous-traitance » il n'y qu'un seul indicateur (le nombre de tournées sous-traitées !). Pas un mot, ni un seul chiffre sur la sous-traitance « transit et hubs », rien non plus pour la sous-traitance « acheminement, réseau », idem pour la sous-traitance « tri » et « manutention » dans les agences, ou celle concernant les services clients... La Direction nous présente un bilan social partiel qui ne reflète pas la réalité de notre entreprise.

En séance du CSE, la direction l'a reconnu en acceptant la demande de la CGT de communiquer beaucoup plus largement sur le sujet.

A confirmer...

Une charte de bonne conduite pour s'acheter une bonne conduite ?

Les valeurs que portent cette charte sont également portées par la CGT. Il s'agit pour nous de principes éthiques universels : Intégrité, respect des autres et de l'environnement, ces règles d'éthiques sont essentielles et nous ne sommes pas opposés à ce qu'on les rappelle.

Mais le souci est que cette charte ne se limite pas à un engagement à respecter ces valeurs, elle est utilisée par notre direction pour se racheter une bonne conduite. Plus précisément, **cette charte affirme notamment que Chronopost prend toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés !** Ou encore que Chronopost respecte en tout point toute la réglementation en la matière ! C'est magique, circulez, il n'y a rien à voir ! Chronopost est blanc comme neige !

Comment affirmer cela quand on voit sur le terrain, visites après visites, tout le progrès qui reste à réaliser sur le sujet et toutes les règles de préventions qui sont ignorées ! **Pour la CGT, cette charte devrait se limiter à s'engager sur des principes (et c'est déjà pas mal), il est impossible pour la CGT d'approuver un document qui affirme que Chronopost est parfait dans la prévention des risques et respecte toutes les lois !**



Un règlement intérieur (RI) pour restreindre la liberté d'expression ?

Sur ce sujet la CGT a également donné un avis défavorable. D'une part parce que la charte de bonne conduite évoquée ci-dessus a été annexée à ce règlement afin de permettre de sanctionner tout salarié qui ne la respecterait pas. Soyons cohérent, on ne peut pas approuver d'un côté ce que l'on réprouve de l'autre.



Et d'autre part parce que ce règlement a récemment évolué afin de limiter le droit et la liberté d'expression des salariés, notamment s'agissant de propos philosophiques ou politiques. Or nombre de sujets intéressants directement les salariés relèvent de la politique (SMIC, réduction du temps de travail, réforme des retraites, sécurité sociale, etc...). Et la direction est allée encore plus loin dans la subjectivité en interdisant tout propos excessif ! (Article 30 du RI) C'est ainsi que des salariés ont été sanctionnés pour avoir osé se plaindre de la mauvaise qualité du matériel fournis (PSM), bref pour avoir simplement utilisé leur liberté d'expression sans abus aucun !

La CGT a donc rappelé à la Direction qu'il ne suffit pas de se doter d'une charte éthique, encore faut-il se l'appliquer !



CULTURE CINÉMA

Everything Everywhere All at Once

Imaginez toutes les versions de vous qui pourraient exister, si un tout petit détail de l'Histoire avait été changé. Vous pourriez être star de cinéma, scientifique de renom, professeur, informaticien, gangster, secrétaire, présentateur de télévision, employé de supermarché... Et maintenant, imaginez que toutes ces versions de vous existent simultanément, dans des univers différents, et qu'il vous ait possible de passer d'une vie à l'autre en un claquement de doigts.

Voilà une idée aussi passionnante que vertigineuse. Voilà l'idée qui est à la base d'Everything Everywhere All at Once, le film réalisé par Daniel Kwan et Daniel Scheinert et produit par les frères Russo (Avengers) et A24. Sorti en mars 2022 aux Etats-Unis, le film débarque dans nos salles de cinéma françaises.

Dans ce multivers sur le point de s'écrouler, les espoirs de l'humanité reposent sur Evelyn Wang, interprétée par Michelle Yeoh, une femme sino-américaine qui se sent de plus en plus perdue dans sa vie. Avec un tel scénario, les Daniels explorent un thème à la mode en ce moment, mais avec un œil nouveau, insolite : finis

les super-héros à cape qui soulèvent des immeubles. Evelyn est une simple blanchisseuse, dépassée par son quotidien et embarquée dans une histoire bien plus grande qu'elle.

Everything Everywhere All at Once est un spectaculaire divertissement, qui sait aborder avec délicatesse des sujets universels, comme l'identité, l'acceptation des autres et de soi-même, le fait de grandir et de vieillir, la recherche du bonheur...

Everything Everywhere All at Once est une chronique familiale. Un film de science-fiction teinté d'arts-martiaux. Une comédie absurde. C'est une œuvre si riche, si extravagante, qu'elle en devient indéfinissable. Elle épouse son concept pour se livrer à tous les délires qui sont passés par la tête de ses auteurs et qui les autorise à un mélange des genres sans retenue.

Parce qu'il propose une expérience foisonnante, difficile, longue (peut-être trop), folle, Everything Everywhere All at Once ne plaira pas à tout le monde. Si on se laisse happer, c'est sûrement l'une des propositions les plus enthousiasmantes de ces dernières années. Dans le cas contraire, c'est un film qui aura au moins eu le mérite de faire parler. Au final, c'est surtout une œuvre qui, en bien ou en mal, ne laissera personne indifférent. Et ça, c'est déjà une réussite.



SE SYNDIQUER, C'EST UN DROIT,
ÊTRE A LA CGT, C'EST UN + !



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom : Prénom :
Adresse :
.....
Code Postal : Ville :
(facultatif) Téléphone perso : pro :
Grade/ Classification : Métier :
Service/Bureau (nom et adresse) :
.....

