

Déterminés à progresser !

Chronopost évolue sans cesse : Ses produits, ses services, ses outils, ses modes opératoires et même ses PDG. Il faut s'adapter, innover et ces changements sont souvent facteurs de stress, de pénibilité, voire de risque lorsqu'ils sont mal anticipés comme c'est le cas pour l'activité en température dirigée.

Face à ses changements incessants et leurs risques inhérents, la CGT, elle, ne change pas, elle fait toujours face, déterminée, proche des salariés, pour faire respecter vos droits et améliorer vos conditions de travail (*lire ci-contre*).

Nous intervenons également sans cesse sur les petits ou gros bobos quotidiens, les oublis, les erreurs, et autres irritants sur de nombreux sujets à commencer par le nerf de la guerre : Les rémunérations (*lire en page 2*).

En page 3 vous prendrez connaissance des propositions pour aboutir à un accord sur l'égalité professionnelle.

En page 4 un focus sur le métier de téléconseiller et vos rubriques habituelles « culture », sans oublier les principaux chiffres de l'activité chronopost !

Bon courage à toutes et tous pour cette fin d'année et avec un peu d'avance :



CONDITIONS DE TRAVAIL :

le rapport des experts conforte l'analyse et les revendications de la CGT

Conformément à ses prérogatives, le CSE a mandaté un cabinet d'expertise pour analyser la situation économique et sociale de Chronopost. Les conclusions ont été restituées mercredi 23 novembre en CSE extraordinaire.

Alors que dit principalement cette expertise ?

➤ Une situation économique et financière saine malgré une baisse du e-commerce partiellement compensée par une hausse du B to B.

➤ Un renforcement des effectifs malgré un turn-over élevé et une baisse constante des chauffeurs-livreurs depuis 2014 au profit de la sous-traitance. Un niveau toujours très élevé d'intérimaires qui représente environ un ouvrier sur 3 !

➤ Une légère baisse des AT qui relève selon nous davantage d'un tour de passe-passe que de la réalité car Chronopost persiste à ne pas comptabiliser les AT des sous-traitants toujours plus nombreux ! A noter que Chronofresh concentre 11% des AT pour seulement 3% des colis transportés !

➤ Le manque d'ambition de l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels : Absence de Plan d'Action sur la Prévention des Risques et l'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact), pas d'affichage d'objectif en matière de promotion de la santé, pas de formation à l'analyse des risques, ...



La CGT est intervenue au CSE du 23 novembre pour rappeler que ce rapport dénonçait déjà les mêmes lacunes il y a 2 ans sur les questions de préventions ; que la

CGT n'avait de cesse de faire des propositions en ce sens mais que l'entreprise n'avance pas suffisamment.

Nous avons notamment proposé :

- ➔ La création de postes d'ingénieur santé régionaux et non de simple référents sans expertise et sans temps dédié
- ➔ La réalisation du PAPRI Pact avec l'aide des préventeurs de la CARSAT.
- ➔ La formation des RPX et des managers à la prévention, l'analyse des risques et des AT

Le DRH reconnaît la nécessité de progresser sur ces sujets et propose également de créer une instance régionale de dialogue social pour travailler sur ces questions, faire le lien entre le CSE et les RPX sans amoindrir leurs prérogatives.

La CGT s'est dite favorable à ce renforcement du niveau régional et a fait des propositions écrites constructives en ce sens le 24 novembre.

A suivre...

AUGMENTATIONS GÉNÉRALES, PRIMES TRANSPORTS, TR : La CGT obtient des régularisations

Augmentation générale de 50 € au 1^{er} octobre :

La CGT avait proposé (et finalement obtenu) une augmentation générale de 50 euros au 1^{er} octobre dans le cadre de la clause de revoyure de l'accord NAO 2022. Cette augmentation est réservée aux salariés percevant moins de 55 000 € par an et la direction avait voulu en exclure tous les salariés ayant obtenu une promotion avec augmentation de salaire en 2022. Nous savions et nous avons prévenu que cette clause d'exclusion allait entraîner des injustices, notamment s'agissant des petites promotions.

Aujourd'hui la CGT a remonté les cas de dizaines de salariés dans cette situation. La DRH s'est engagée à étudier ces cas et à régulariser le cas échéant sur la paie de novembre. Nous invitons tous les salariés concernés qui ne se seraient pas encore signalés auprès de nous à le faire pour une régularisation sur décembre.

Prime transport de 2 fois 100 € :

Cet avenant à l'accord NAO 2022 prévoit également la mise en place d'une prime « transport » d'un montant maximum global de 200 € versée en 2 fois (fin octobre et fin janvier). Cette prime exonérée de cotisation (nette) est régie par des règles imposant une condition de présence, elle est donc proratisée, notamment en cas d'arrêt maladie. Pour les mêmes raisons, l'administration impose la fourniture de justificatif (carte grise, attestation d'utilisation...).

Notre accord prévoyait également que tous les salariés percevant une indemnité de transport de nuit ne bénéficieraient que de la moitié de la somme prévue soit 2 fois 50 €. Mais le paramétrage du logiciel comptabilisant ces salariés a entraîné l'exclusion des salariés n'ayant perçu exceptionnellement **qu'une seule indemnité de transport de nuit sur le mois. Devant cette injustice, la CGT a donc demandé la régularisation de ces salariés et celle-ci doit intervenir sur décembre.** De la même façon que pour l'AG de 50 €, la CGT invite les sa-

lariés qui ne se seraient pas encore fait connaître à nous contacter pour une régularisation sur décembre.

**CONNAIS TES DROITS
DÉFENDS-LES
SYNDIQUE-TOI
À LA CGT**

Tickets restaurant :

En 2018, la CGT avait revendiqué et obtenu l'élargissement du bénéfice des tickets restaurant à tous les salariés temps plein qui ne percevaient aucune indemnité au titre du repas. Cette avancée importante avait notamment bénéficié à de nombreux salariés des TG1 mais pas que. Malheureusement certains salariés, ici ou là ont été oubliés par la direction et ne sachant pas eux même qu'ils y avaient droit, n'ont rien réclamé. **Alertée la CGT a interpellé la direction et aujourd'hui nous avons l'engagement que des régularisations vont être proposées aux salariés.**

Ne restez pas isolé, informez-vous sur vos droits, contactez un élu CGT



ACCORD ÉGALITÉ PRO : LA CGT FAIT DES PROPOSITIONS CONSTRUCTIVES

La CGT avait signé les 2 précédents accords qui comportaient diverses mesures pour lutter contre les discriminations sexuelles.

Aujourd'hui, ce projet d'accord contient plusieurs avancées :

➤ Augmenter la part des femmes dans l'entreprise d'ici la fin de l'accord (2026) en la passant de 36,7% aujourd'hui à 40% demain.

➤ Réduction du temps de travail d'une heure par jour à partir du 5^{ème} mois de grossesse (La CGT a rappelé que les Chronopostières avaient déjà droit une demi-heure accordée dès le 3^{ème} mois de

grossesse et que par conséquent les 2 dispositifs devaient être complémentaires).

➤ Places de parking prioritaires dans les sites Chronopost.

➤ Extension du dispositif d'absence rémunérée à 5 absences pour se rendre à des examens médicaux en cas de grossesse pathologique (en plus des 3 examens médicaux obligatoires).



La CGT a également demandé à ce que cet accord rappelle une disposition de l'accord NAO 2010 que la CGT avait revendiquée et obtenue mais qui est souvent oubliée des salariés mais aussi de la Direction : **Le droit au maintien du bénéfice de la mutuelle avec la participation de Chronopost pendant toute la durée du congé parental.**

Nous attendons le projet d'accord définitif pour arrêter notre position quant à une éventuelle signature.

LES PIRES PATRONS DU MONDE : ET LES GAGNANTS SONT ...

Lors du congrès mondial de la Confédération Syndicale Internationale (CSI, dont la CGT est membre), le titre de pire patron au monde a été décerné à Peter Hebblethwaite de P&O Ferries.

Le nom du vainqueur a été annoncé lors du 5e Congrès mondial de la CSI, qui se tient actuellement à Melbourne (Australie) et qui rassemble près de 1000 syndicalistes de 122 pays.

Les six dirigeants qui ont été retenus sur la liste des candidats en 2022 gèrent des entreprises en appliquant des modèles commerciaux qui exploitent les travailleurs/euses moyennant de bas salaires et des emplois précaires, les privant de leur droit de former des syndicats, d'y adhérer et de négocier collectivement. Ils ont utilisé la pandémie et la crise du coût de la vie à leur seul profit, au lieu d'assumer leurs responsabilités envers les travailleurs et les travailleuses dont ils dépendent.



La secrétaire générale sortante de la CSI, Sharan Burrow, a indiqué :

« La pandémie mondiale a mis en lumière le plus grand acte de solidarité humaine que le monde ait jamais connu, pendant que les travailleurs et les travailleuses faisaient tourner le monde. Mais elle a également révélé les plus grands actes de cupidité des entreprises, dans la mesure où des PDG sans scrupules ont tiré profit de la pandémie et ont déchiré les contrats conclus avec les travailleurs, mettant en exergue les lacunes en matière de réglementation des entreprises. Les dix hommes les plus riches du monde ont doublé leur fortune durant la pandémie, et les dix plus grandes entreprises du monde ont déclaré des bénéfices combinés de quelque 360 milliards USD en 2021. »



« Les travailleurs et leurs syndicats réclament un nouveau contrat social entre gouvernements, travailleurs et entreprises, garantissant des emplois, des salaires, des droits, l'égalité, l'inclusion et une protection sociale. Nettoyons le monde des mauvais patrons et arrêtons ces prédateurs commerciaux dans leur élan. Grâce à une nouvelle législation nationale et internationale, nous demandons aux entreprises de rendre des comptes. Et les syndicats appuieront l'adoption par l'OIT d'une nouvelle Convention pour aborder les normes et les lacunes de gouvernance dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. »

Stephen Cotton, secrétaire général de l'ITF, a déclaré :

« Premièrement, Peter Hebblethwaite est devenu le patron le plus détesté en Grande-Bretagne lorsqu'il a licencié illégalement 786 marins. Il a ensuite été élu le pire employeur en Europe par le Congrès de la Fédération européenne des travailleurs des transports en mai. Il a dû abandonner une table ronde d'un événement de l'industrie aux États-Unis après avoir reçu une lettre cinglante du président de la Commission des transports et de l'infrastructure de la Chambre des Représentants des États-Unis, le démocrate Peter De Fazio, demandant de supprimer son nom de la liste des participants. »

« Sa disgrâce a désormais atteint des sommets à l'échelle internationale après avoir été élu le pire patron au monde. Les PDG dans l'industrie des transports ont été avertis : si vous ne défendez pas les droits des travailleurs et vous ne leur gardez pas des emplois décentes, des conditions de travail sûres, le respect et la dignité, le mouvement syndical international ne manquera pas de vous demander des comptes. Pour ce faire, nous recourons aux législations nationales et internationales, en faisant usage du pouvoir des représentants des travailleurs dans les fonds de pension pour défendre les principes des droits humains et du travail et en organisant les travailleurs des transports pour réclamer un changement ».

L'entreprise P&O Ferries a licencié illégalement 786 marins en mars via une vidéo Zoom préenregistrée, ce qui constitue une violation de la législation britannique en matière de consultation et de notification. Interrogé par des législateurs, Peter Hebblethwaite a admis, sans vergogne, avoir enfreint la loi et a même déclaré qu'il serait prêt à le refaire.

Son affaire est toujours en cours d'enquête par le Service d'insolvabilité britannique en cas d'infractions civiles potentielles et pourrait faire l'objet d'une action en justice...



**CULTURE
CINÉMA**

Premières urgences

Film documentaire de Eric GUÉRET

On se souvient de la terrible course au repeneur par les ouvriers d'Ascoval dans Le feu sacré. Avec Premières urgences, Eric Guéret change de décor et plonge sa caméra dans les couloirs et les box de l'hôpital Delafontaine à Saint Denis en banlieue parisienne. Il filme 5 jeunes internes confrontés à la dure et épuisante réalité du service des urgences d'un centre hospitalier.



La tâche est immense sur ce terrain en ruine. Les médecins passent davantage de temps à « bricoler », à essayer de dénicher des lits disponibles qu'à soigner les patients. A l'heure où l'austérité budgétaire et la pandémie de Covid ont fracassé le service public de santé, leur vocation pourra-t-elle résister ? Double portrait : Celui d'une population abîmée, d'un point de vue social et psychique, et celui d'une jeune relève désarmée malgré la motivation et l'énergie.



Focus sur le métier de conseiller clientèle à Chronopost



Le métier de conseiller clientèle national et international a évolué et s'est diversifié depuis plusieurs années. Il demande de plus en plus d'expertise et une connaissance des différents réseaux de transport et partenaires ainsi que des nombreux outils informatiques.

Ce poste a également évolué avec une gestion plus approfondie du contact direct avec le client et/ ou nos partenaires (agences, Fedex, DHL, DPD...). Chaque activité a un traitement particulier et nécessite une formation spécifique.

Aujourd'hui le métier a été ouvert au télétravail à travers un accord que la CGT a co-construit et signé, ce qui constitue une avancée significative pour ce métier non éligible auparavant. En effet, le télétravail a amélioré la qualité de vie (moins de trajets, plus d'équilibre entre vie privée et professionnelle) et a donné plus d'autonomie aux collaborateurs tout en développant leur capacité à travailler individuellement.

Il y a une vraie attente aujourd'hui chez les conseillers clientèle en matière de reconnaissance de leur métier. Les compétences et responsabilités sont sous-évaluées malgré une véritable expertise. Pour le SC International, nous avons beaucoup de turnover et donc un manque chronique d'effectif, le salaire est peu attractif. La fiche de poste des Conseillers Clientèle interne devrait selon nous être mise à jour car les missions décrites ne sont plus en adéquation avec la réalité (nous pensons notamment aux différentes cellules existantes au SC (Angers & Poitiers) : Présidentielle, CCI, Escalades, Xcellence, Care, SATE mais également la Santé et les Grands Comptes qui demandent une expertise très poussée.)

**L'EXPERTISE DOIT ÊTRE MIEUX RECONNUE ET VALORISÉE.
LA CGT NE LÂCHERA PAS CETTE REVENDICATION LÉGITIME !**

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) :

