

**Salaire, conditions de travail :  
 Les moyens sont là, reste la  
 volonté...**

Malgré une situation économique morose et des perspectives qui pourraient être meilleures, la situation de Chronopost reste saine et même bonne.

En effet si nos résultats sont légèrement plus faibles que l'année dernière (*lire en page 4*), ils restent élevés et permettraient de dégager les marges de manœuvre suffisantes pour améliorer nos conditions de travail et pour verser un salaire permettant de suivre l'inflation à tous les salariés, particulièrement aux plus modestes.

C'est la raison pour laquelle la CGT ne peut signer une AG à 1,85% quand l'inflation est à 6%. Et ce n'est pas la participation ou la prime PPV en baisse toutes les deux qui peuvent compenser (*voir tableau ci-contre*).

**Avec les salaires, la qualité de vie au travail et la prévention des risques sont l'autre cheval de bataille de la CGT** (*lire en page 3*).

Nous devons contraindre nos dirigeants à progresser sur ce point. La CGT s'en donne les moyens au quotidien, avec tous les acteurs et en 1<sup>er</sup> lieu grâce à la vigilance des salariés sur le terrain.

**Merci pour votre soutien et votre confiance !**



**Salaires à Chronopost :**

**UNE AUGMENTATION PLUS FAIBLE QU'ANNONCÉE !**

**Le mois dernier nous expliquions notre non-signature en raison d'une augmentation proposée à 2% soit 4 points au-dessous de l'inflation estimée, le tout accompagné d'une prime qui baissait par rapport à l'année dernière malgré des bénéfices en hausse.**

On veut bien admettre que les perspectives économiques ne sont pas excellentes mais elles sont loin d'être dramatiques de la bouche même de nos dirigeants.

Quoiqu'il en soit, il est inacceptable de faire perdre autant de pouvoir d'achat aux salariés au vu des très confortables bénéfices qui se maintiennent !



décidé, unilatéralement, de maintenir toutes ses propositions. La prime PPV sera payée en mai.

**Pour revenir à notre AG, quand la direction propose 2%, elle oublie de rappeler que les cotisations pour notre mutuelle ont augmenté de 0,15% au 1<sup>er</sup> janvier 2023, ce qui réduit en réalité la hausse à 1,85% au global (pour une inflation estimée à 6%) !**

La CGT avait donc logiquement décidé de ne pas accompagner la direction dans cette régression. Pour rappel seuls 2 syndicats ont décidé de signer mais faute de majorité il n'y a pas eu d'accord et la direction a

Le tableau ci-dessous récapitule les NAO 2022 et 2023 et les compare tant en termes d'augmentation de salaire et de participation/intéressement + primes PPV.

Exemple de salaires	AG globale 2023	AG globale 2022	Participation + Prime 2023 net	Participation + Prime 2022 net
Salaire < à 26000 € brut/an	+1,85 %	+5,94 % (+ hausse grille CCNT)	<b>3218 Euros</b>	3240 Euros
Salaire à 35000 € brut/an	+1,85 %	+4,82 %	<b>3219 Euros</b>	3611 Euros
Salaire à 60000 € brut/an	+1,85 %	+1,5 % en AI	<b>3891 Euros</b>	4241 Euros
Salaire à 110000 € brut /an	AI possible	+1,5 % en AI	<b>5844 Euros</b>	6257 Euros

# Connaissez-vous VOS DROITS?

## CONNAISSEZ VOS DROITS :

### DROIT À LA SÉCURITÉ, À LA SANTÉ AU TRAVAIL

**L'employeur doit prendre toutes les mesures pratiques nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs et protéger leur santé.**

#### La responsabilité de l'employeur d'abord !

L'obligation de sécurité ne s'entend pas seulement comme une obligation pour

**« Il ne pourra s'exonérer de sa responsabilité »**

l'employeur de garantir la sécurité physique des salariés (accidents du travail et maladies professionnelles). Elle inclut aujourd'hui la protection de tous les risques auxquels un collaborateur pourrait être exposé du fait de ses missions et notamment la protection des risques psychosociaux tels le burn-out, etc...

La jurisprudence va plus loin en imposant une véritable **obligation de résultat**, c'est-à-dire en étendant à tous les aspects permettant d'assurer la bonne santé physique et mentale des salariés, les obligations mises en place à l'origine dans le cadre de l'exposition aux maladies professionnelles. Ainsi, l'employeur étant tenu d'atteindre un résultat, en cas de mise en danger du salarié ou de défaut de sécurité, l'employeur sera présumé de plein droit responsable. Il ne pourra s'exonérer de sa responsabilité qu'en démontrant un cas de force majeure ou, à défaut, le fait que le collaborateur ait lui-même concouru à la production de son dommage.



#### C'est aussi l'affaire de tous !

Si l'employeur est le responsable il n'est toutefois pas le seul acteur de la santé au travail : **La sécurité étant l'affaire de tous et de chacun, les collaborateurs et leurs représentants (CSE, CSSCT, RPX), ont l'obligation d'apporter tout leur soutien et leur participation active aux actions de prévention et de protection.**

#### Évaluer les risques :

Afin de respecter son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit évaluer les risques pour chacun de ses salariés en fonction des activités de son entreprise et des méthodes de travail, y compris en ce qui concerne le choix des équipements de travail, l'aménagement des lieux de travail ou des installations (ex : lumière naturelle, artificielle, ...); la définition des postes de travail, etc...

Cette évaluation sera consignée dans le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**, consultable à n'importe quel moment par les salariés, les représentants du personnel et l'inspecteur du travail, et qui sera révisé obligatoirement au moins une fois par an.



#### Le contrôle du respect des règles de sécurité dans l'entreprise



Le contrôle revient à l'inspection du travail. Lorsque l'inspecteur constate un manquement, il peut dresser un procès-verbal et mettre

en demeure l'employeur en cas d'infraction, saisir le juge des référés dans tous les cas de risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique ou mentale d'un salarié ou, en cas de danger grave et imminent, prescrire toutes les mesures utiles en particulier l'arrêt temporaire de l'activité. Les services de prévention de la CARSAT peuvent également être utiles à tous les acteurs de la prévention en entreprise.

#### L'employeur qui manque à son obligation de sécurité



Il engage sa responsabilité civile en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle du salarié. S'il est déclaré coupable et qu'une faute inexcusable est retenue contre lui, l'employeur pourra être condamné à indemniser le salarié sans le concours de la CRAM par exemple. Il pourra également, en fonction de la gravité de son ou ses manquements, être passible de sanctions pénales pouvant aller jusqu'à des peines d'emprisonnement.

#### Droit d'alerte, droit de retrait :

Enfin, tout salarié qui estime raisonnablement que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé dispose d'un droit d'alerte et de retrait. Aucune sanction ni aucune retenue sur salaire ne pourra être opérée dès lors que le salarié a exercé ce droit de manière légitime.





## COMMISSION SSCT À CHRONOPOST

### 4 ANS D'EXISTENCE, OÙ EN EST-ON ?

**Voilà déjà 4 ans que notre Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail a vu le jour avec la refonte des instances en 2019.**

#### Faisons un bilan en fin de cette mandature.

Le début était poussif, nous avons peu de réponse, peu d'avancées. Les services de la DRH semblaient bien démunis face aux opérationnels qui prenaient des décisions sans vraiment se soucier des risques et de la prévention. L'activité du food et maintenant du med TD illustre bien le fait que les enjeux de rentabilité ont été priorisés surtout au début sur les enjeux de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

La CGT n'a eu de cesse d'alerter sur les risques et parfois, devant l'inaction de la direction, nous avons sollicité les services des CARSAT et de l'inspection entraînant injonctions et autres obligations à agir concrètement et permettant ainsi de réelles avancées. La DRH s'est elle aussi étoffée avec un ingénieur en prévention. Progressivement sur différents sujets (AT, chaussures de sécurité, DUER, ...), des progrès ont été accomplis, des risques réduits.

#### La CGT a multiplié les visites en agences avec un regard aiguisé sur les risques.

Plus de 50 agences visitées en 4 ans avec systématiquement des comptes-rendus détaillés réalisés et communiqués, avec nos préconisations, des alertes mais aussi souvent des félicitations et encouragements quand les situations s'améliorent.

Mais il reste beaucoup de progrès à accomplir que ce soit sur le food, le Med TD mais aussi sur les chantiers lettres ou plats, on nous dit qu'il faut ensacher plus pour éviter de saturer les hubs, sans se soucier de multiplier les gestes toxiques et facteurs de risques.



#### Avons-nous réellement réfléchi avec les opérationnels à une amélioration des infrastructures en proposant par exemple des tapis d'acheminement pour les chantiers plats ?

Non pas suffisamment. La DRH et leur ingénieur prévention se disent conscient des améliorations à apporter mais ils n'ont pas toujours de solution et quand bien même, ils leurs faut encore convaincre la DNO et la Direction financière.

Nous devons également progresser sur l'usage qu'on fait ou plutôt qu'on ne fait pas du DUER, des protocoles de sécurité qui, trop souvent ne servent qu'à se conformer à nos obligations administratives. Il faut faire vivre ces documents, les mettre à jour avec le food et le Med TD, que les managers se les approprient afin qu'ils se concrétisent vraiment en termes de prévention ! On ne veut plus voir par exemples 14 véhicules TD moteurs allumés dans un dépôt fermé car il n'y a pas assez de prise de chargement électrique !

**Nos accidents du travail doivent être analysés plus systématiquement et plus finement, nos élus et managers mieux formés, il faut intégrer la sécurité dans les briefings quotidiens pour avoir le réflexe sécurité. Notre livret d'accueil sécurité doit être mieux intégré dans les pratiques quotidiennes et respecté ensuite, qu'on soit CDI, CDD, Intérimaire ou sous-traitant.**

**Bref la CSSCT a beaucoup de travail devant elle** mais il lui faudra le concours de tous les acteurs pour les mener à bien. Car la sécurité est l'affaire de tous ! De la direction d'abord (notamment opérationnelle), également des élus et managers qui doivent être mieux formés, mais aussi des autorités administratives le cas échéant sans oublier chaque salarié au quotidien.



**Quoiqu'il en soit vous pouvez compter sur l'expertise terrain et juridique de la CGT pour ne rien lâcher sur ces sujets !**

## Le MEMENTO CGT 2023 est disponible !

Depuis de nombreuses années, la CGT Chronopost vous informe sur vos droits grâce à ce journal et aussi grâce au Memento CGT (nommé également livret d'accueil).

Ce petit livret d'une vingtaine de pages synthétise les principaux droits des salariés.

Vous y trouverez notamment des informations mises à jour concernant :

- Les coordonnées de vos représentants CGT nationaux et régionaux et départementaux
- L'ensemble des primes et indemnités avec leurs montants et conditions d'attribution.
- Les grilles salariales en vigueur
- La grille des primes d'ancienneté par classification
- Les principales prestations de la mutuelle
- Vos droits aux congés et absences exceptionnels
- Les principales prestations sociales du CSE
- Les accords d'entreprise, plans grand froid/Canicule et règlement intérieur
- Le Compte Épargne Temps (CET) et ses modalités d'utilisation

**Ce livret est évidemment gratuit car il est financé par les cotisations syndicales des syndiqués CGT.**

Il peut vous être envoyé tout simplement sous format numérique par mail.

Il va aussi être distribué courant mai dans les agences dans son format livret papier.

**Demandez-le sans attendre à vos représentant CGT locaux !**



## CULTURE



### LA CGT A UN NOUVEAU VISAGE

Sophie Binet, la nouvelle secrétaire générale de la CGT, anciennement à la tête de l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (Ugict) de la CGT, devient la première femme à prendre la tête de notre organisation syndicale depuis sa création en 1895.

Elle a toujours participé activement aux luttes menées par l'organisation, tout en étant engagée sur les questions environnementales et l'égalité femmes-hommes. Pour la CGT à Chronopost, cela atteste que la défense des droits du salarié et des conditions de travail ainsi que le combat contre les régressions sociales et les injustices reste un combat fondamental quelle que soit la catégorie socio-professionnelle.



**RENFORCEZ VOS DROITS**



### 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) : .....

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

