

## Une année contrastée et compliquée

Economiquement et quelle que soit l'issue de la peak période, l'année 2023 ne sera pas un grand cru ! Inflation, baisse du e-commerce, explosion des coûts de l'énergie, défaillance de sous-traitants beaucoup trop pénalisés, sans parler du marché de l'emploi tendu, tous ces facteurs combinés font chuter les résultats de Chronopost. Si la baisse sera forte (environ -35%), **la CGT milite pour neutraliser certains critères de l'intéressement afin de limiter l'impact...**

Quoiqu'il en soit, malgré nos alertes, la Direction a trop tardé à desserrer l'étau sur nos sous-traitants : Cela a contribué à ces mauvais résultats et a fortement dégradé les conditions de travail. Et c'est justement sur ce sujet que la CGT ne lâche rien (lire ci-contre) tout comme pour la reconnaissance des responsabilités par la qualification et le statut avec plus de 366 RDI qui vont passer Agent de maîtrise au 1<sup>er</sup> janvier.

Pour être sur tous les fronts efficacement, vos élus CGT ont été formés rigoureusement par un inspecteur du travail et des avocates (page 2). Vous lirez également en page 3 que nos arguments ont été entendus concernant la neutralisation à 80% des critères collectifs du T3.

**Bon courage à tous pour cette fin de peak !**

## Conditions de travail Des avancées encore insuffisantes !

Avec les salaires, la question des conditions de travail est une priorité pour la CGT. Car on ne vient pas au travail pour se blesser ou contracter une maladie professionnelle et devenir inapte ! Dans une entreprise qui sous-traite de plus en plus les métiers exposés aux risques, il est inadmissible de voir le nombre des accidents du travail augmenter !

**Le traitement du Food et du MED TD reste pathogène (11% des AT pour 5% des effectifs) ! Les process et les organisations du travail ne sont pas pensées en amont pour travailler en sécurité. On laisse chaque site se débrouiller pour faire passer le produit et tant pis s'il n'y a ni la place, ni l'organisation, les outils ou la formation pour permettre un travail en sécurité.**

Même s'il y a des progrès avec l'analyse des AT, les QHSE en DR, les documents uniques d'évaluations des risques ne prennent pas ou très insuffisamment en compte ces risques. Les plans de prévention des risques (PAPRI Pact) qui sont pourtant obligatoires ne sont toujours pas établis. La CGT tout comme les experts in-

dépendants du CSE n'ont de cesse de le rappeler, y compris dans le dernier rapport 2023.

La CGT ne se contente pas d'alerter ou de rappeler la loi, elle se déplace continuellement dans les agences pour identifier les risques et proposer des pistes d'amélioration. Si nécessaire nous nous faisons aider par les préventeurs de la CARSAT et nous arrivons, site après site à faire progresser la santé. Mais nos dirigeants doivent encore développer la prévention. C'était tout l'objet de la déclaration préalable de la CGT lors du CSE du 21 novembre dernier :

*« Nous, la CGT, constatons dans nos agences une évaluation préalable des risques largement insuffisante et parfois même inexistante sur les grands projets opérationnels dont le Food et le MED TD (stockage, aménagement, manipulation, AREA. Nous demandons à la direction de travailler sur ces sujets pour évaluer les risques et établir les plans de préventions ».*



Bonnes fêtes de fin d'année !





## La formation des élu.e.s, c'est du sérieux!

Du 6 au 10 novembre dernier, la CGT envoyait en formation ses membres titulaires et suppléants du CSE de Chronopost. Pour l'occasion nous étions tous réunis au Mans par le cabinet Hujé Avocats et ses intervenants spécialistes du droit du travail.

Nous avons 3 formateurs : 2 avocates spécialisées en droit du travail et un inspecteur du travail, c'est dire si la formation était pointue juridiquement et concrète.

Nos intervenants étaient également très pédagogues et ont su rendre cette formation interactive, accessible à tous, pratique voire même ludique s'agissant des ateliers de mise en situation réelle et des jeux de rôle.

Cette formation qui portait essentiellement sur les aspects santé, sécurité et conditions de travail nous a permis de pointer tous les progrès que nous devons accomplir à Chronopost ou

plus précisément que nos dirigeants doivent accomplir !

Cette formation a d'ailleurs abordé tous les outils du CSE pour contraindre l'employeur à prendre toute ses responsabilités dont la 1<sup>ère</sup> est la protection de la santé physique et mentale des salariés.

Rendez-vous a d'ores et déjà été pris avec ce même cabinet pour compléter notre formation sur tous les aspects économiques et financiers.

**En effet comme le permet la loi, la CGT souhaite que ces élu.e.s soient réellement formé..e.s pour mieux vous défendre et vous représenter ou tout simplement pour être à la hauteur des mandats que vous leurs avez confiés.**



## RDI confirmé ou RDI expert?

**La grille d'évaluation doit garantir l'objectivité ...**

Ce journal s'en faisait déjà l'écho dans ces 2 derniers numéros :

Le passage de 366 ouvriers au statut Agent de Maîtrise est une avancée majeure que la CGT revendiquait de manière argumentée depuis la création du poste.

En choisissant de créer ces 2 niveaux « confirmé » et « expert » la direction donne une perspective d'évolution intéressante aux nouveaux embauchés mais en même temps elle s'oblige à un exercice d'évaluation subjectif qui va nécessairement créer quelques frictions ou frustrations.

C'est pourquoi la CGT a demandé et obtenu une grille d'évaluation unique qui permet de garantir un minimum d'objectivité et d'équité d'un site à l'autre.



Dès sa réception nous l'avons partagée avec des RDI pour s'assurer que les tâches évaluées correspondaient bien à leur quotidien. Plusieurs RDI ont émis quelques réserves notamment sur l'activité AREA.

La CGT a aussitôt alerté la direction sur ces points et demandé à ce que les RDI soient uniquement évalués sur les tâches réellement demandées chaque jour, de manière à ne pas perdre des points injustement et donc à ne pas être pénalisé sur l'évaluation.

**Pour toute difficulté ou anomalie rencontrée, merci de contacter vos élus CGT.**





## Neutralisation partielle de la prime trimestrielle du T3

### LES ARGUMENTS DE LA CGT ENTENDUS !

#### Explications :

Pour bien comprendre il faut revenir au point de départ : Les nombreuses défaillances de prestataires cet été ont désorganisé nos agences et fortement dégradé aussi bien nos conditions de travail que nos résultats. La politique « commerciale » qu'on pouvait qualifier d'agressive vis-à-vis de nos sous-traitants y a joué pour beaucoup (prix bas et pénalités excessives). Si on ajoute les démarrages perfectibles d'AREA ou la limitation du réordonnement de l'OPTIM, **force a été de constater que les salariés sur le terrain n'étaient pas responsables de la désorganisation.**

La CGT avait sonné l'alerte au mois d'août en exigeant des actions correctives et diverses mesures d'accompagnement pour les salariés (*lire chronoscope de septembre n°107*)

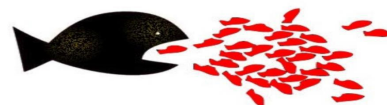
La Direction a indirectement reconnu sa responsabilité en remplaçant le DNO, en annonçant la suspension de plusieurs projets et en disant vouloir

remettre l'humain au centre des préoccupations. Mais la cohérence impose de transformer l'essai.

On ne peut pas écarter, même partiellement, la responsabilité des salariés du terrain et dans le même temps les sanctionner financièrement sur leur prime trimestrielle ! En effet, même si quelques sites particulièrement désorganisés par les défaillances de prestataires ont été neutralisés à 100%, de très nombreux autres sites ont été très insuffisamment arbitrés, laissant un impact financier significatif pour de nombreux salariés.

C'est pourquoi dès la connaissance des résultats collectifs et des arbitrages insuffisants, la CGT a écrit à la direction le 8 novembre pour demander un effort supplémentaire global et cohérent avec le discours bienveillant de la direction. Plus précisément la CGT a demandé qu'aucun salarié ne perçoive moins de 80% de sa part collective et ce quels que soient son poste et sa CSP.

**SANS LA CGT....**



**AVEC LA CGT....**



**La direction accepte la proposition de la CGT**

A l'occasion de la réunion du 14 novembre sur le sujet la direction a annoncé que les résultats de 60 agences allaient être revus à la hausse pour qu'aucun salarié ne soit au-dessous de 80% !

Par ailleurs, la direction s'est aussi engagée pour qu'en toute cohérence la situation soit également revue pour la prime trimestrielle des services client.



## Points sur les négociations en cours à Chronopost

Deux négociations sont actuellement en cours. La CGT vous en rend compte chaque mois dans ce journal: La négociation sur le projet d'accord sur l'égalité professionnelle et l'accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP).



#### Sur l'égalité professionnelle :

Plusieurs de nos demandes (*Lire Chronoscope de novembre n°109*) sont à l'étude et de nouvelles avancées pourraient se concrétiser comme le bénéfice de la subrogation sans minimum d'ancienneté pour les femmes enceintes, le maintien de la cotisation employeur Mutuelle pendant le congé parental ou l'extension à une heure par jour dès le 5<sup>ème</sup> mois de grossesse du droit à l'absence d'une demi-heure au 3<sup>ème</sup> mois.

Par contre, lors de la dernière négociation du 22 novembre, la direction n'a pas encore ouvert la porte au congé menstruel...

**La CGT reviendra sur le sujet...  
A suivre!**

#### Sur le projet d'accord GEPP :

La dernière réunion de négociation a eu lieu le 23 novembre. La direction s'est engagée à communiquer un projet de trame d'accord avec ses propositions et des éléments de réponses à nos demandes (*lire Chronoscope d'octobre n°108*).

La CGT a écrit à la direction dès le 24 novembre pour préciser certaines demandes dont la mise en place de la retraite progressive dans le cadre des dispositions sur la fin de carrière.  
**A suivre!**



## Le livret A ne signifie pas «Armement»!



Le Livret A, ce n'est pas l'Armement : l'épargne populaire utilisée pour l'industrie de la Défense. La CGT dit NON au choix de la guerre contre le progrès social ! Le volet

dépenses de la loi de finances 2024 est passé en force avec un nouveau 49-3. Il intègre l'adoption d'un amendement parlementaire (Renaissance, Horizon, LR) qui permet le financement de l'industrie de défense par le Livret A et le Livret de Développement Durable et Solidaire (LDDS). (...) Il est de la plus grande hypocrisie d'envisager une telle manœuvre. On ne finance pas la paix en investissant dans la guerre ! Après la décision de gel en dessous de l'inflation du taux d'intérêt à 3% jusque 2025, c'est à nouveau un mauvais coup porté à ce placement populaire, plébiscité et reconnu pour le financement du logement social.

À l'heure où les ménages sont confrontés à une crise catastrophique du logement, le gouvernement tente de s'accaparer le système d'épargne populaire et de financement du logement social. Le rythme des constructions de logements sociaux s'est considérablement ralenti. La rénovation des passoires thermiques est loin d'être engagée à la hauteur des besoins. Avec plus de 4 millions de nos concitoyens sans logis ou mal logés, il y a urgence à construire et rénover ces logements sociaux ! Le livret A doit être prioritairement utilisé à cet effet et servir aux investissements des collectivités locales et aux enjeux de transition écologique.

**La CGT s'oppose donc fermement à ce nouveau fléchage et demande des moyens supplémentaires pour le logement social et le financement de la transition écologique.**



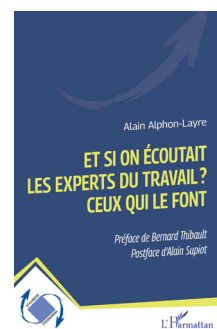
## CULTURE

Livre de Alain Alphon-Layre

**Et si on écoutait les experts du travail, ceux qui le font.**

Le conflit à propos de l'âge de départ en retraite a paradoxalement révélé l'urgence de poser collectivement la question du travail, son organisation, ses conditions d'exercice, le sens qu'il peut prendre pour chacun. L'engagement d'Alain Alphon-Layre pour qu'un débat ait lieu sur ces questions est plus ancien. Il a porté les « questions du travail » tout au long d'un parcours militant et pendant une dizaine d'années au sein de la direction nationale de la CGT, à l'intérieur de la Confédération syndicale comme à l'extérieur.

Ils sont treize, huit femmes et cinq hommes, agent de fabrication, professeur, infirmière, agent d'entretien, livreur, magistrat, ingénieur... Ils répondent à deux questions : Comment travaillez-vous aujourd'hui ? et Comment aimeriez-vous travailler ? Les commentaires qui constituent la deuxième partie de l'ouvrage se nourrissent de leurs récits, de leurs frustrations, de leurs bonheurs et de leurs aspirations. Les témoignages sont précis. Ils restituent « l'infinie diversité des expériences concrètes du travail », pour reprendre les termes d'Alain Supiot dans sa courte postface. L'auteur en tire trois « thèmes dominants ».



## 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) : .....

