

Mieux reconnaître le travail

En cette période de défis économiques croissants et de hausse du coût de la vie, l'heure est à la solidarité, à la reconnaissance et au partage des bénéfices. A Chronopost comme ailleurs, l'engagement des salariés est le moteur des résultats.

Car l'augmentation des salaires ne constitue pas simplement une dépense supplémentaire, mais un investissement dans les salariés et donc dans la qualité de service et dans les résultats.

Certes l'entreprise doit rester compétitive mais cette compétitivité ne doit pas se faire au détriment de ceux qui en sont les piliers.

Augmenter les salaires c'est permettre aux salariés de vivre dignement de leur travail, c'est promouvoir une croissance durable et socialement responsable, c'est s'assurer de la fidélisation ainsi que de l'attraction des talents nécessaires au développement de Chronopost.

Augmenter les salaires, c'est maintenant !



Ouverture des NAO à Chronopost: Les prix augmentent, comme la colère... il faut d'urgence augmenter les salaires



La première réunion s'est tenue lundi 26 février. Après une baisse historique du pouvoir d'achat l'année dernière, la direction est particulièrement attendue cette année !

Les NAO 2023 s'étaient clôturées par un PV de désaccord ! Et pour cause, la direction ne proposait qu'une augmentation de 2% avec une inflation supérieure à 6% !

Malgré des résultats en baisse, la situation financière permet largement à la Direction d'être au RDV des salaires cette année.

En 2023 chaque salarié de Chronopost a produit à lui tout seul 341 000 euros de chiffre d'affaire et 16 348 euros de résultat !

Et c'est en produisant cette richesse que ces mêmes salariés ont subi de plein fouet la hausse du coût de la vie. Ceux qui créent les bénéfices perdent du pouvoir d'achat ! Ce n'est pas acceptable !

L'inflation de ces dernières années doit être plus que prise en considération. Elle doit être compensée dans son intégralité. Ces négociations doivent y conduire et stopper l'écrasement des salaires. La mise en application du principe de l'échelle mobile des salaires (indexation automatique des salaires sur l'inflation) comme base de départ des NAO en est un excellent moyen !



Mobilisons-nous pour nos salaires ! C'est vital !



Les profits grimpent, Les salariés trinquent !

Les prix augmentent principalement parce que les entreprises augmentent leurs marges.

La Banque centrale européenne (BCE) et le Fonds monétaire international (FMI) ont indiqué, en 2023, que l'inflation européenne actuelle est en majeure partie imputable à la hausse des marges réalisée par les entreprises. En France, les profits des grandes entreprises explosent!

Jackpot pour les actionnaires du CAC 40:

Près de 100 milliards d'euros de dividendes ont été versés en 2023. Soit une hausse de 21 % par rapport à l'an passé. De l'autre côté, le nombre de salarié·es payé·es au Smic n'a jamais été aussi élevé (plus de 3 millions de personnes soit 17,3 % des

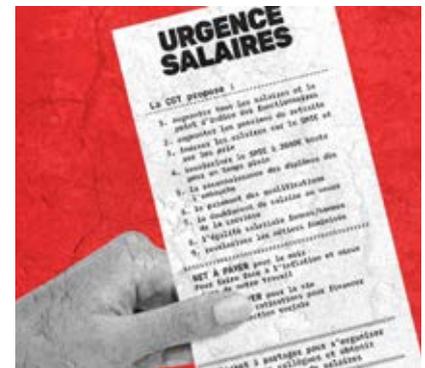
travailleur·ses en 2023).

Les secteurs bancaires et l'industrie du luxe ont été très généreux. Mais c'est Total Énergies qui arrive sur la première marche du podium avec 18,7 milliards d'euros de dividendes versés à ses actionnaires. Si l'augmentation des prix de l'énergie a fragilisé la situation économique de nombreux foyers, elle a donc aussi permis à une minorité de bien en profiter !

Le prix élevé de l'énergie contraint de nombreuses personnes à ne plus pouvoir se chauffer correctement. Avec une hausse des prix à la consommation de 4,9 % en moyenne en 2023 et même de 6,9 % pour l'alimentation, depuis 2021, les travailleur·ses ont perdu en pouvoir d'achat alors que les versements aux actionnaires du CAC 40 ont continué d'augmenter.

En 2023, jamais les inégalités n'ont été aussi criantes.

D'un côté, les dividendes ne cessent de progresser alors que, de l'autre, les salaires réels et le niveau de vie, du fait de l'inflation, baissent. Les dividendes augmentent de 40 % entre 2021 et 2023 alors que le pouvoir d'achat baisse de 2 % sur la même période.



Un agenda social 2024 très chargé à Chronopost

NAO, Accord égalité pro, accord GEPP, accord Handicap, accord Intéressement,

accord sur les primes trimestrielles: **Tous ces sujets doivent être traités avant l'été !**

Certains sujets sont déjà bien avancés comme la GEPP ou l'égalité pro mais ils attendent néanmoins une volonté de notre direction de concrétiser des avancées adaptées à la situation !

- > L'accord Handicap est prorogé pour 2024, nous le renégocieront en fin d'année.
- > La négociation de l'accord

égalité pro avait été bâclé par la direction fin 2023. Il s'agit donc de reprendre le sujet pour trouver un accord adapté à la situation de Chronopost.

- > L'accord sur les primes trimestrielles doit être entièrement revu et simplifié au maximum. Après l'intervention des syndicats en 2023 et la régularisation partielle du T3, la direction s'était engagé à revoir l'accord. Il s'agit de fixer quelques objectifs communs, simples et réalistes.
- > L'accord d'intéressement actuel prend fin avec le versement en avril 2024 des sommes dues au titre de l'année 2023.

Il s'agit donc de tout réécrire et de trouver un dispositif de partage des richesses plus équitable et plus ambitieux.





Journée d'action du 8 Mars

La CGT appelle, dans l'unité syndicale, à participer à la grève féministe du 8 mars pour des hausses de salaire et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Se battre pour l'égalité, c'est pousser les droits de toutes et tous vers le haut. L'urgence c'est d'augmenter les salaires dans toutes les entreprises !



Les principales demande NAO de la CGT Chronopost

Pour tous les services:

Salaire minimum d'embauche à **2000 euros brut.**

Subsidiairement, la CGT revendique une augmentation générale de 80 euros.

Mise en place de la prime dite Froid.

Réévaluer les grilles salariales Chrono (A,B,C,D,E) au moins sur la base des grilles conventionnelles (la classe A est toujours à 1641,07 euros alors que le SMIC est à 1766,92 euros



et la grille conventionnelle à 1834. Notre prime chauffeur est donc calculée sur un niveau bien inférieur au SMIC !!

La classification en agents de maîtrise des postes de régulateurs dont les RSA. En parallèle, le passage en classe E des AE, des assistantes d'agences et autre AM ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans la fonction.

L'intégration de la prime d'ancienneté dans l'assiette de calcul des heures sup et du 13ème mois.

Une indemnité pour le travail le samedi de 20 euros/samedi et l'octroi d'un jour de récupération lorsqu'un férié tombe un jour ouvré non travaillé.

Revaloriser la prime trimestrielle des EQS au niveau de celle des RDI soit 450 euros.

Extension de l'indemnité de transport de nuit à tous les collaborateurs pour compenser le niveau des prix des carburants

Proposer davantage de bornes de rechargement des véhicules électriques personnels des salariés pour inciter à la transition (ou un autre dispositif avantageux).

Réévaluation des Ticket restau et prime repas de jour.

La neutralisation des 3 critères pouvant impacter l'intéressement

Spécifiquement pour les services clients :

Revalorisation de la prime trimestrielle: Passer de 240 à 300 euros pour un généraliste, de 255 à 350 euros pour un confirmé et de 275 à 400 euros pour un Expert. Verser les bonus présentisme en 2 fois.



Spécifiquement pour les DOM:

La revalorisation de la prime de vie chère et du ticket transport de 30 euros.

La revalorisation de la prime trimestrielle des Opérateurs Internationaux Expert au niveau de celle des RSA (310 euros)

L'embauche en CDI de Chauffeurs Livreurs

La classification en RDI des salariés qui occupent ce poste et qui sont classés en RSA (aucun RDI à la Martinique)

Reconnaissance du lundi gras en férié DOM (lundi 12 février)





Les cadres aussi ont des droits à Chronopost

Beaucoup de cadres estiment qu'il est parfaitement normal de travailler beaucoup d'heures (de ne pas être à 35 heures hebdomadaires). De telles pratiques, dans l'excès, emportent une mise en péril de la santé des travailleurs qui souffrent ensuite d'épuisement professionnel, également appelé burn-out.

Heureusement, les Tribunaux condamnent les employeurs qui n'ont pas pris de mesure pour s'assurer que la charge de travail des cadres en forfaits jours ne soit pas excessive, et n'entraîne pas une durée du travail déraisonnable (jurisprudence constante).

En effet, même pour les cadres, l'employeur est tenu d'assurer le droit à la santé et au repos, qui est une exigence constitutionnelle. A défaut, cela constitue un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 2 mars 2022 n° 20-16.683).

Lorsque les élus du CSE constatent des surcharges de travail, des dépassements des durées maximales de travail, le non-respect des règles relatives du travail, ils sont bien fondés à recourir à une expertise risque grave (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 11 mars 2020, n° 18-25.358). Le travailleur concerné par une durée du travail déraisonnable pourra également agir en justice pour faire reconnaître le manquement de l'employeur (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 28 mai 2013 n° 12-12862).

La CGT estime que la direction de Chronopost ne veille pas à garantir une charge de travail raisonnable. Elle se contente des fixer des objectifs ambitieux mais reste muette sur les moyens alloués pour les atteindre !

Un cadre, même très investi reste un salarié avec des droits qui doivent être respectés.



**Préservez-vous !
Contactez-nous !
Ne restez pas isolé !**



CULTURE

Film

20000 espèces d'abeilles
d'Estibaliz Urresola Solaguren



Cocó, huit ans, a bien du mal à savoir qui elle est. Au cours d'un été passé parmi les ruches du Pays Basque, elle éveille sa singularité au sein des femmes de sa famille, elles-mêmes en proie au doute, otages des codes genrés de la société. Dans un monde où il existe 20 000 espèces d'abeilles différentes, il existe forcément une identité qui corresponde à Cocó...

Au-delà d'un émouvant récit sur la transidentité, la réalisatrice met en scène une fresque familiale qui charrie son poids d'héritage filial, culturel, d'affirmations intimes à l'affirmation de soi. Les trois générations de femmes révèlent au passage les traces encore vivaces d'un patriarcat séculaire. En filant la métaphore, le film puise son ancrage dans la richesse naturelle d'une magnifique région connue pour sa tradition apicole. Tourné en basque, en espagnol et un peu en français, ce film est une ode à la diversité culturelle.

20 000 espèces d'abeilles est un drame dont le réalisme n'empêche pas la poésie. C'est est un puissant portrait qui a lui aussi la grande intelligence d'écouter plutôt que de parler à la place des enfants.

En salle depuis le 14 février!

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) :

