

Pour garder un socle social attractif à Chronopost !

En 2024, la situation économique et géopolitique de la France génère beaucoup d'incertitudes sur les perspectives de développement pour Chronopost. Il est donc crucial pour notre entreprise de consolider un socle social généreux afin de rester compétitive et attractive. D'autant plus que nos métiers dans le transport express ne sont pas tous attractifs (travail de nuit, port de charge, cadences...).

Ce n'est pas non plus nos salaires de base qui feront seuls la différence pour attirer les talents !

C'est pourquoi, à l'heure de renégocier notre intéressement, nos primes trimestrielles et l'accord GEPP, la CGT revendique des dispositifs et des garanties de hauts niveau pour faire la différence.

Cela permettrait d'aligner les attentes des salariés et l'intérêt de l'entreprise pour garantir un développement conjoint, un cercle vertueux de performance, d'attractivité et de fidélité.



Re-négociation de l'accord d'intéressement

L'accord 2021/2023 a pris fin. La négociation d'un nouvel accord s'est ouverte le 18 mars 2024. Précisons tout d'abord que l'intéressement n'est pas un acquis social en soit dans la mesure où **il est obligatoirement aléatoire** selon les résultats. Ce qui est un acquis social depuis la création de Chronopost, c'est la part du bénéfice distribuée entre les salariés, niveau qui a pu atteindre presque 3 SMIC mensuel net par an. Il s'agit donc de définir le mécanisme de calcul de cette part ainsi que sa répartition entre les salariés. Par ailleurs, jusqu'à présent la formule de calcul de l'intéressement intégrait la participation par un système de vases communicant qui neutralisait toujours l'un des deux dispositifs selon les résultats. Aujourd'hui, la direction souhaite revoir cette articulation Intéressement/Participation mais cela ne suffit évidemment pas à garantir l'amélioration globale de la redistribution.

Critères de Répartition :

La part redistribuée aux salariés est aujourd'hui répartie pour 50% uniformément à tous les salariés et 50% au prorata des salaires de chacun. Or, l'intéressement n'est pas du salaire, il est exonéré des cotisations salariales, il ne rémunère

pas les responsabilités mais la performance collective qui produit le résultat.

Parce que tous les métiers participent solidairement à ce résultat, la CGT revendique une répartition plus équitable et uniforme de l'intéressement comme cela se fait dans de grandes entreprises.

Cela augmenterait mécaniquement la part revenant aux salaires les plus modestes.



Pour ne pas léser les Cadres, nous proposons d'échelonner sur 3 ans cette évolution de manière à la compenser progressivement sur les salaires ou bonus durant les 3 années de durée de vie de l'accord.

Une juste répartition des richesses produites par tous les salariés est un des leviers qui permettra concrètement d'améliorer le taux de satisfaction des salariés. Au-delà de l'aspect financier, c'est aussi un élément de reconnaissance, d'attractivité et une question de solidarité entre les salariés.

La Direction a dévoilé ses premières propositions lors de la réunion du 21 mai (*lire page suivante...*)



Négociation de l'intéressement 2024/2026

Premières propositions de la direction

L'année 2023 a été marquée par la forte baisse des résultats de Chronopost (-53 Millions, soit -40% vs 2022) pour des raisons déjà évoquées dans les précédents «Chronoscope». Malgré cela notre accord d'intéressement a permis la redistribution d'une somme presque équivalente à l'année précédente. La direction estime que c'est une anomalie alors que c'est la conséquence directe et logique d'un accord qui dans l'autre sens, bloquait toute redistribution supplémentaire quand Chronopost surperformait les années précédentes. Quoiqu'il en soit, la direction propose de revoir complètement le dispositif actuel de notre intéressement dont les grandes lignes sont en vigueur depuis plus de 10 ans.

Dans son projet, force est de constater que la direction veut réduire la voilure et surtout reprendre la maîtrise des dispositifs. N'oublions pas que dans cette négociation, plus que jamais, la direction mène le bal dans la mesure où l'absence d'accord signifie légalement la fin pure et simple de l'intéressement à Chronopost.

La direction propose notamment :

- De décorrélérer la participation du calcul de l'intéressement
- Limiter les écarts de répartition selon le niveau de salaire
- De lier l'intéressement à l'atteinte des objectifs de résultat avec un seuil de déclenchement à 95% du budget, un 2ème seuil à 100% et une majoration au-delà

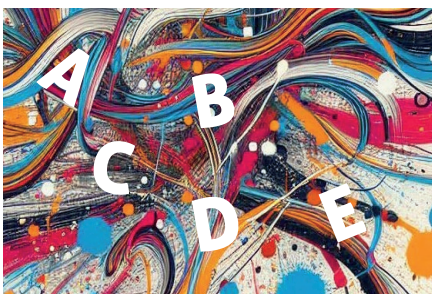
- Booster son montant si les critères (NPS, Taux de santé, QS) sont atteints

La direction n'a pas encore communiqué sur le calcul proprement dit du montant de l'intéressement qui se discutera lors des réunions des 3 et 7 juin prochain.

La CGT a notamment demandé à rabaisser sensiblement le seuil de déclenchement de l'intéressement au-dessous de 95% en fixant plusieurs seuils progressifs.

La décorrélation de l'intéressement et de la participation est à double tranchant: elle peut d'un côté garantir l'addition des 2 dispositifs en cas de participation forte mais peut être un risque en cas de faible participation.

A suivre...



Classifications: vers la fin des classes A, B, C, D, E ?

La direction nous dit depuis des années qu'elle travaille à une refonte de nos classifications. Cela a commencé par la disparition progressive des fiches de postes qui ont été remplacées par des fiches métier qui ne font plus référence aux classifications A, B, C, D, E mais à des niveaux de séniorité tel que « junior », « confirmé », « expert ».

A l'occasion de la réunion de négociation de l'accord GEPP le 14 mai, la direction a donc annoncé

que nos classifications actuelles pourraient disparaître pour faire place à des niveaux d'expertise par métier (2 ou 3 niveaux maximum comme indiqué ci-dessus).

S'il n'y a pas d'incidence sur la prime d'ancienneté qui est dorénavant assise sur la grille des salaires de notre convention collective, la CGT a rappelé que la classification actuelle existait par accord d'entreprise depuis 1997 et qu'elle avait du sens pour les salariés, notamment pour les plus anciens. En effet, cette classification, même imparfaite, permet, à l'intérieur

des métiers, une perspective d'évolution associée à un salaire plancher supérieur.

Si la CGT n'est pas opposée à dépeussier le système actuel de nos classifications, elle veillera néanmoins à ce que le nouveau dispositif permette également d'évoluer à l'intérieur de chaque métier avec un dispositif financier au moins aussi favorable !

GEPP



Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels : La CGT fait des propositions constructives en lien avec les attentes du terrain

Lors de la dernière réunion de négociation, la direction a fait une proposition d'accord.

Ce projet comporte quelques avancées, notamment sur l'intégration, l'alternance, la reprise d'ancienneté des intérimaires augmentée à 6 mois, l'interdiction du travail 6j/7 des temps partiels, la fixation d'un quota d'heures de formation dont chaque salarié disposerait pour se former avec l'e-learning, la mobilité groupe, la majoration du CET pour la retraite et sur la création d'un régime de mutuelle en retraite.



Mais il y a aussi des insuffisances voire des reculs encore trop importants pour trouver un compromis équilibré :

La direction maintient le dispositif de compensation prime en cas de changement d'horaire imposé impactant les primes, mais uniquement pour les salariés en poste à la date de signature de l'accord et elle prévoit de supprimer progressivement (sur 3 ans) cette compensation pour tous les futurs embauchés

La CGT ne souhaite pas enterrer définitivement le dispositif de compensation pour les futurs embauchés et propose qu'à l'issue des 3 ans de dégressivité, les 30% de compensation restant soit intégrés définitivement au salaire de base.

→ Sur la prévention de l'inaptitude :

La CGT propose qu'à l'occasion de l'entretien de mi-carrière (cap carrière, 50 ans), soit proposé en priorité aux salariés de l'exploitation exposés à des contraintes physiques, la possibilité d'une reconversion/bilan de compétence/formation pour envisager un autre métier (par exemple pour devenir EQS, RDI, téléconseiller, formateur ou autre).

→ Sur le CET :

La direction maintient les dispositions actuelles et elle ajoute une bonification de 5% de la majoration accordée à l'occasion d'un départ en retraite pour les salariés exposés de l'exploitation, soit une majoration globale de 25%.

C'est une avancée mais celle-ci ne tient pas compte de l'ancienneté dans un métier exposé qui peut générer usure et une inaptitude.

C'est pourquoi la CGT propose une majoration de ce taux de 1% par année d'ancienneté sur un poste de l'exploitation au-delà de 25 ans d'ancienneté jusqu'à 30 ans soit 30%.

Par exemple: 26 ans d'ancienneté sur un poste d'exploitation = 26% de majoration, 27 ans = 27% et ce jusqu'à 30%.

L'idée est de tenir réellement compte de l'ancienneté sur un poste exposé afin de réduire sa durée d'exposition proportionnellement.



La CGT propose un temps partiel bonifié.

Tous les salariés de l'exploitation n'ont pas pu ouvrir et surtout alimenter un CET pour diverses raisons (surendettement, famille nombreuse, conjoint au chômage, travail de nuit et besoin de prendre tous ses congés, etc). Il nous apparaît donc injuste de n'avoir aucun accompagnement pour eux. Aussi la CGT propose la création d'un temps partiel bonifié qu'on pourrait déclencher dès 60 ans et qui serait financé à la fois par Chronopost et par le salarié à 50/50.

Concrètement le salarié pourrait réduire son temps de travail à 80% et son salaire serait maintenu à 90%.





Critères de Primes trimestrielles : Quelles évolutions à Chronopost?

A l'occasion de la première réunion, les syndicats et la direction avaient fait le constat d'une bibliothèque de critères trop volumineuse nécessitant des arbitrages réguliers sur la partie collective, et d'un manque de communication en local sur ces critères et leurs atteintes notamment. L'idée est donc de simplifier ces critères et de garantir une communication transparente aux salariés chaque trimestre.

La CGT a rappelé la nécessité de garder des critères individuels métiers réalistes à la portée de chaque salarié afin de garder l'aspect motivant de cette prime dans un intérêt commun avec l'entreprise. A l'occasion de la 2ème réunion du 29 mai, la direction a proposé d'associer les syndicats à la révision des critères individuels. La direction de son côté doit proposer des critères collectifs plus simples et en nombres réduits.

La CGT a également proposé de donner un poids plus important aux critères individuels qui sont les seuls sur lesquels les salariés ont une réelle prise permettant de susciter de la motivation (à condition qu'ils soient réalistes).

La CGT va consulter les salariés dans chaque métier concerné pour faire des propositions de critères objectifs et réalistes, et ce avant la prochaine réunion fixée au 27 juin. Les salariés des services clients sont également associés à ce travail et devront faire des propositions d'évolution aux négociateurs.

CULTURE

Cinéma

L'affaire Abel Trem de Gabor Reisz



Budapest, fin de l'année scolaire. Adolescent discret et amoureux, Abel ne peut se résoudre à avouer à ses parents les vraies raisons de son échec à son oral d'histoire. Il accuse alors l'un de ses professeurs de l'avoir mal noté parce qu'il arborait un pin's nationaliste. L'affaire prend de l'ampleur, traverse toute les sphères de la société hongroise : Education, presse, politique... et débouche sur un scandale politico-médiatique.



Loin de l'affrontement manichéen entre nationalistes partisans de Victor Orban et activistes défenseurs de la démocratie, Gabor Reisz touche juste dans sa description de personnages complexes qui ont chacun leur raison de participer à un système voué à l'aveuglement et à l'absurde. Un récit initiatique critique, habité par le souffle et la fragilité de la jeunesse.

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) :

