

## Déterminés à progresser !

Pour la CGT, si la conjoncture économique actuelle appelle nos dirigeants à la vigilance, cela ne peut aucunement justifier la dégradation des conditions de travail (lire ci-contre).

L'amélioration de la prévention des risques est une priorité de la CGT mais elle devrait également l'être pour la direction. **Car les AT et maladies professionnelles n'affectent pas que la santé des salariés, ils affectent également la productivité et donc la santé de Chronopost.** Il est donc indispensable de progresser sur ce sujet. Cette démarche doit s'accompagner d'une reconnaissance accrue des compétences permettant aux salariés d'être valorisés dans leurs rôles. Ces 2 démarches combinées permettront de favoriser un environnement de travail plus sûr et plus productif (lire page 2).

Page 3, vous lirez comment la détermination d'élus CGT a permis de trouver un accord avec la banque alimentaire pour réduire le gaspillage avec les destructions Food. Là aussi, comme pour la protection de la santé, c'est une question d'éthique!

**Bon courage à tous  
pour cette peak  
période!**

## Restrictions budgétaires?

### Pas au détriment des conditions de travail!

#### Le marché de l'express change :

Depuis 2023 et les différentes crises (Guerres, inflations...) le marché de l'express évolue fortement et se détourne du cœur de métier historique de Chronopost (livraison à domicile avant 13h). Certains de nos gros clients nous retirent des flux importants pour les donner par exemple à Coliposte. La tendance du marché tend également aujourd'hui vers un service plus «bas de gamme» davantage axé sur la livraison en points «relais» ou en consigne.

#### Chronopost s'adapte :

Cette évolution se fait donc sur des produits nettement moins margés et donc moins profitables pour Chronopost. Cette situation oblige donc Chronopost à se repositionner et à s'adapter. Nos dirigeants ont également décidé de faire des restrictions budgétaires, notamment sur les investissements mais aussi sur les recrutements, l'intérim, bref, sur les effectifs.

#### La CGT alerte :

Pour la CGT, il y a une ligne rouge, c'est l'humain ! Ces restrictions ne doivent pas entraîner de dégradation supplémentaires des conditions de travail ! La protection de la santé, rappelons-le, est la première

responsabilité de l'employeur ! Or, ces restrictions d'effectif ont des effets pervers car elles entraînent systématiquement des arrêts maladie supplémentaires et une dégradation des conditions de travail avec augmentations des risques psychosociaux... C'est ainsi que le cercle vicieux s'enclenche...

#### Quelles solutions ?

La direction, chiffres à l'appui, nous indique que l'absentéisme concerne beaucoup plus les salariés ayant peu d'ancienneté et qu'elle souhaite par conséquent limiter le bénéfice de la subrogation aux salariés ayant une certaine ancienneté. Dans cette hypothèse, la CGT demandera des avancées pour les seniors comme par exemple la suppression de la carence au 3<sup>ème</sup> arrêt maladie. Nous vous tiendrons informé de ces discussions...

#### Et pour la peak période ? :

Quoiqu'il en soit pour la CGT, en ce début de peak période, l'heure n'est pas aux restrictions d'embauches ou de recours à l'intérim ! Bien au contraire! **La CGT est intervenue au CSE du 22 octobre pour le rappeler: Les moyens doivent être fournis en lien avec l'activité : Remplacement des absents, intérim de surcroît, etc...** (lire également article en page 2 l'article sur la prévention des risques)



## Bilan, évolution des RDI

### Petit historique :

Le passage des RDI au statut Agent de maîtrise a été un combat acharné de la CGT pendant des années. S'appuyant sur des arguments juridiques solides liés au niveau de responsabilité et à la convention collective, **la CGT a finalement eu gain de cause fin 2023 et obtenu la plus grosse**

**promotion collective d'ouvriers de l'histoire de Chronopost.**

### Situation actuelle :

367 RDI sont agents de maîtrise, dont 59 embauche en 2024. *Voir le tableau ci-dessous pour plus de détails (les 59 embauches n'y figurent pas) :*

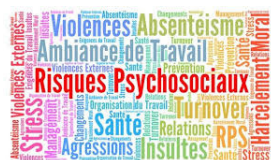
	1 <sup>ère</sup> vague Janv 2024	2 <sup>ème</sup> vague Avril 2024	3 <sup>ème</sup> vague Juillet 2024	Globalement au 22 oct 2024
RDI confirmés	206 RDI	40 RDI		118 RDI
RDI Experts	53 RDI	2 RDI	11 RDI	163 RDI
Non confirmé ou absent	87 RDI			19 salariés

Globalement c'est donc une réussite et la CGT est fière d'avoir été à l'origine de cette évolution qui en appelle d'autres ! Evidemment des difficultés subsistent ici ou là et nous intervenons au cas par cas afin de trouver des solutions qui permettent à chacun de trouver une perspective d'évolution.

### D'autres fonctions méritent également une reconnaissance.

Les RSA ont notamment des responsabilités qui ne sont pas celle d'un ouvrier : La CGT revendique le classement de cette fonction au niveau Maîtrise comme les RDI. C'est une question de justice et de cohérence. Les EQS dont les compétences et la polyvalence sont devenues incontournables doivent être mieux reconnus. La CGT n'oubliera pas non plus les **assistant.es d'agence** dont les responsabilités se sont fortement développées ces dernières années ou la fonction **d'opérateur international (agents d'export)** qui nécessite beaucoup de formation mais dont ni la prime trimestrielle ni la classification ne reconnaissent l'expertise. Nous pensons aussi **aux aides déclarant** en douane, notamment dans les DOM, qui stagnent trop longtemps à ce niveau malgré des compétences qui devraient leur permettre d'évoluer au niveau Maîtrise.

**La CGT portera toutes ses demandes (et d'autres) lors des prochaines NAO en mars 2025.**



## Prévention des risques:

### Chronopost progresse mais beaucoup reste à faire

Travail de nuit, tri, manutention, livraison, collecte : Nombreux sont les métiers à Chronopost qui sont exposés à des risques physiques pour la santé. Le développement du Food et de la TD ne fait qu'accentuer le phénomène. C'est parce que la CGT en a bien conscience que nous n'avons cessé de nous impliquer sur ce sujet au plus près des salariés dans les agences ainsi qu'au niveau national. Ce journal s'en fait l'écho chaque mois et continuera de le faire.

**Aujourd'hui la direction prend progressivement conscience de son retard et agit. La CGT s'en félicite, mais beaucoup reste à faire...**

#### ➔ Ce qui progresse :

Mise en place de référents QHSE dans chaque région, création d'un poste de responsable national HSCT, suivi des AT et de l'absentéisme avec mis en place de plan d'action avec de nouveaux outils de pilotage, montée en compétence de la CSSCT, création des instances de coordination régionales avec présence de RPX, évolution et harmonisation des DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels), déploiement de formation gestes et postures.

#### ➔ Mais il reste à faire :

On doit mieux former les salariés (dont les managers) et leurs élus à la prévention, y compris des RPS, il faut formaliser les modes opératoires de manutention afin de travailler en sécurité, fournir les moyens humains et matériel adaptés à l'activité. Il faudrait objectiver les managers et DRO sur leurs résultats en termes de prévention et renforcer l'instance de coordination régionale. La CGT demande également la mise à jour des DUERP après chaque AT afin de décliner derrière des plan d'action adaptés...



## Partenariat avec la banque alimentaire :

### La détermination des élus paye !

Voilà 2 ans que la CGT alerte sur la destruction de nos colis Food et dénonce ce gâchis insupportable au travers de plusieurs interventions en CSE dont ce journal s'est fait l'écho.

Les évolutions tardant à venir, deux RPX CGT de Bordeaux ont décidé d'aller plus loin pour faire bouger les choses. Les témoignages de salariés ayant été contraints de détruire de la nourriture viable n'a fait qu'accroître leur détermination (*lire ci-dessous*). Il y a 8 mois, le RPX élu au CSE a décidé d'intervenir à chacune de ces réunions nationales en lisant ces témoignages de salariés choqués de devoir faire des choses contraires à leurs valeurs.

Après nos interventions au CSE, nous avons appris que Chronofresh avait pris des initiatives pour tenter de réduire ce gaspillage : Ils ont notamment décidé de faire payer au client expéditeur la destruction du colis pour les inciter à être plus vigilant sur leurs envois et sur les dates. Ils ont également mis en place l'indicateur du taux de destruction.

**Les difficultés :** Nos clients expéditeurs avaient un business model basé sur le réabonnement automatique qui pouvait entraîner des commandes pas vraiment désirées et parfois refusées par le destinataire. De plus le client n'autorisait pas les dons aux associations et exigeaient des destructions.

Nous nous sommes donc déplacés dans les services de la banque alimentaire pour comprendre leur fonctionnement et chercher des solutions. Nous avons mis les différents acteurs en relations pour faire concrètement avancer les choses et trouver un accord.



**Aujourd'hui, cet accord permet la collecte 2 fois par semaine des colis en fin de DLC ou refusé par le client.**

**Ceci dit, les destructions continuent dans d'autres agences.**

**La CGT a demandé à ce que cet accord soit dupliqué ailleurs. Le DRH s'y est dit favorable.**

La CGT invite l'ensemble des RPX à poser le sujet en réunion RPX en citant l'exemple de Bordeaux et la bonne volonté affichée au niveau national. On doit pouvoir encore progresser pour limiter au maximum la destruction de nourriture viable! C'est également une question d'éthique !

Expression d'une salariée à qui on a imposé la destruction de colis Food :



« Je viens de détruire 25 colis food, DLC dépassée, j'ai fait toutes les étapes dans les règles: PV de destruction / saisie DR / destruction physique des colis / vinaigre. J'y ai passé au moins 1h30 et j'ai l'impression d'avoir commis un crime. Je ne souhaite plus renouveler cette expérience. Je me suis déculpabilisée en me disant qu'il y avait une rupture de la chaîne du froid, même si les légumes, céréales, chocolat et 80% de ce que j'ai jeté était encore viable! Svp, trouvez une solution pour ne plus avoir à faire ça!»

**Aujourd'hui après 8 mois de discussions nous saluons la signature à Bordeaux d'un accord entre la banque alimentaire, Chronofresh, nos clients principaux et Chronopost sur LA NON DESTRUCTION de nos colis Food !**

**COMME QUOI C'ÉTAIT POSSIBLE !**

**Notre détermination a payé. Un grand bravo à Jean Philippe qui a été moteur du début à la fin et sans qui rien n'aurait abouti.**





## CULTURE

Film

**Anora**

de Sean Baker

(En salle à partir du 30 octobre)

Palme d'or à Cannes 2024

Anora, jeune travailleuse du sexe de Brooklyn, se transforme en Cendrillon des temps modernes lorsqu'elle rencontre le fils d'un oligarque russe. Sans réfléchir, elle épouse avec enthousiasme son prince charmant, mais lorsque la nouvelle parvient en Russie, le conte de fées est vite menacé. Le cinéaste américain Sean Baker s'amuse à déconstruire le mythe de Cendrillon avec cette version trash de Pretty Woman qui a décroché la Palme d'or en mai dernier au Festival de Cannes.



Certains des moments les plus jouissifs du film proviennent d'ailleurs de cette course folle dans les rues de Brooklyn où la pauvre Ani se fait violemment rattraper par la réalité. D'une justesse remarquable, l'actrice Mikey Madison crève l'écran dans la peau de ce personnage féminin fort, qui fascine autant qu'il émeut. Sean Baker réussit à tenir le spectateur en haleine avec une mise en scène ultra-rythmée, ponctuée de dialogues mordants et de séquences comiques frôlant le burlesque. Sous ses airs de comédie, Anora n'en demeure pas moins une critique féroce des dérives de notre société où règnent le sexe, le pouvoir et l'argent.

Emouvant, vif et drôle, l'émotion et la profondeur sont au rendez-vous !

## La bonne nouvelle du mois

**Le SMIC augmente de 2% au 1<sup>er</sup> novembre.**

Il passe de 1766,92 euros brut par mois à 1801,80 euros. Malheureusement aucune obligation légale n'impose aux entreprises de répercuter cette hausse sur les autres salaires. Cela n'empêchera pas la CGT de le revendiquer car pour rappel, tous nos minima de grille sont désormais au niveau du SMIC, que ce soit les métiers classe A, B ou C !



## La mauvaise

**Les comptes de notre mutuelle sont dans le rouge et les perspectives sont mauvaises.**

Nous parlons bien là du contrat Groupe Chronopost et non pas des comptes consolidés de la Mutuelle Générale. Le déficit est important, particulièrement sur la prévoyance. La direction doit réunir les syndicats le 5 novembre prochain pour trouver des corrections. Hausse des cotisations ? Baisse de la couverture ? C'est un exercice d'équilibriste dans lequel la CGT veillera à défendre les intérêts des salariés et à ce que l'employeur assume toutes ses responsabilités ! A suivre...



## 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) : .....  
 .....

