



N° 117
Juillet - Août 2024

Un CGT bâtisseuse!

L'agenda social est chargé à Chronopost. La CGT est sur tous les fronts. Nous avons légalement jusqu'au 30 juin pour construire et signer un accord majoritaire sur l'intéressement, nous l'avons fait, chacun a su prendre ses responsabilités ([lire ci-contre](#)).

En parallèle, 2 autres négociations sont en cours : La Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP) et la refonte des critères de primes trimestrielles.

La CGT a fait des propositions concrètes qui ont permis de faire progresser le texte initial de la GEPP. Concernant la prime trimestrielle, nous associons tous les métiers avec des salariés volontaires afin de définir des critères compréhensibles et réalistes dans l'objectif de simplifier et de redonner du sens à cette prime ([lire en page 2 et 3](#)). La rentrée de septembre sera également chargée avec l'ouverture de négociations sur l'accord égalité professionnelle et l'accord Handicap.

Bonnes vacances à ceux qui en prennent et bon courage aux autres !



Un accord d'intéressement a été trouvé pour la période 2024/2026 !

L'accord précédent a pris fin avec le dernier versement d'avril dernier. **La loi conditionne le versement d'intéressement à la signature d'un accord majoritaire avant le 30 juin 2024.** Après 5 réunions de négociations, un accord a été unanimement signé lundi 24 juin !

CE QUI CHANGE :

✓ Formule de calcul :

Le nouveau dispositif est davantage lié aux résultats de l'entreprise même s'il garde un système de vase communicant avec la participation, des seuils et un plafond.

✓ Boosters :

Il s'agit d'augmenter le niveau d'intéressement en cas d'atteinte d'objectifs dont le 1^{er} est un dépassement de l'objectif de résultat, puis la QS, le taux de santé et le NPS (satisfaction clients).

CE QUI NE CHANGE PAS :

✓ Répartition et abondement:

La Direction a souhaité maintenir les mêmes critères de répartition (salaire brut et temps de présence) avec les mêmes dispositifs de plancher/plafond permettant de limiter l'écart entre les bas et hauts salaires. Les absences maladies impactent mais pas les AT, ni la maladie pro. Une négociation s'ouvrira sur un abondement si dépassement significatif du résultat.

✓ Bénéficiaires et modalités de versement :

Les modalités légales s'appliquent: 3 mois d'ancienneté requis dans l'année du résultat, versement avant fin mai, etc...

En conclusion :

Ce nouvel accord est davantage corrélé au résultat et garantit aux salariés le versement d'intéressement en plus de la participation dès qu'on atteint 75% de l'objectif. Dans une entreprise moins performante avec un nombre de bénéficiaires plus élevé, l'intéressement/Participation sera plus faible (Environ 2300 euros en moyenne par salarié hors boosters et abondement pour 2024 si objectif de résultat atteint).

La CGT qui a contribué à faire progresser ce texte a décidé en responsabilité de signer l'accord pour pérenniser un intéressement à Chronopost.

PARTAGE DES VALEURS

Accord GEPP:

Vers un accord après 7 ans de discussion?

L'accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) ancien nom de la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels), actuellement en vigueur date de janvier 2015 et prenait fin en janvier 2017. Depuis cette date, plusieurs tentatives de discussions ont eu lieu mais n'ont jamais abouti. L'accord 2015/2017 a donc été prolongé chaque année depuis par accord de prorogation. En septembre 2023 la direction a ouvert une négociation et après 9 mois de discussion, un changement de directeur des relations sociales et plus de 12 réunions, nous commençons à voir le bout du chemin.

Il faut dire que le sujet est vaste car il couvre toute la carrière d'un salarié de l'intégration à la retraite. L'enjeu est également important car cet accord comporte plusieurs

dispositifs d'accompagnement qui sont partie intégrante du socle social de Chronopost comme les aides à la mobilité ou le dispositif de compensation de perte de primes, couramment appelé PCP. Il traite également de l'usure au travail, des fins de carrières et de l'accompagnement des salariés en fin de carrière.



C'est bien sur ces 2 sujets sensibles (PCP et fin de carrières) que les discussions ont été les plus denses car elles nécessitent un investissement financier conséquent.

La direction proposait de ne maintenir les PCP que pour les salariés en contrat au moment de la signature et de les supprimer pour les futurs embauchés. Pour cette dernière population, la CGT a proposé un dispositif qui après dégressivité intégrerait 30% des PCP dans le salaire de base.

Sur les fins de carrière, la CGT a proposé de renforcer l'accompagnement des salariés exposés aux contraintes physiques de l'exploitation. L'abondement des jours épargnés dans le CET (Compte Epargne Temps) majoré jusqu'à 30% au lieu de 20% aujourd'hui, proportionnellement à l'ancienneté dans le poste exposé. A ce jour (27 juin), nous attendons le retour de la direction. A l'heure où nous bouclons ce journal (27 juin), la direction n'a pas encore répondu à nos dernières propositions.

A suivre...

SMART



La négociation sur la refonte des critères de primes trimestrielle se poursuit dans l'objectif d'être finalisée pour une application au début du dernier trimestre 2024 au 1^{er} octobre.

3 axes sont à l'étude :

- ▶ Réduire fortement le nombre de critères pour ne conserver que les plus réalistes
 - ▶ Revoir la part des critères collectifs versus la part de l'individuel
 - ▶ Améliorer le pilotage de cette prime (communication, suivi, ...)
- Pour chacun des métiers, la CGT a constitué des groupes de travail

Primes trimestrielles:

vers une simplification et une prime plus accessible?

dans l'objectif de réduire le nombre de critères et de les rendre plus accessibles. L'idée est de retrouver la maîtrise de sa prime afin qu'elle redevienne motivante.

Après consultation des salariés, la CGT considère également que les critères collectifs qui par définition sont moins maîtrisables individuellement éloignent les salariés de l'intérêt porté à cette prime et sont parfois facteurs de démotivation, notamment pour les ouvriers et employés qui ont moins de responsabilités collectives.

La CGT demande donc de limiter sensiblement la part du collectif pour se concentrer sur des critères individuels réalistes et atteignables.

La CGT a fait des propositions en ce sens tout en proposant par métier des critères individuels limités dans le nombre, accessibles et réalistes.

Prochaine réunion à la rentrée....



L'imposture sociale du Rassemblement National



A l'assemblée, des votes contre le pouvoir d'achat et la justice

La stratégie d'institutionnalisation du RN passe aussi par son implantation à l'Assemblée Nationale avec 89 députés. Une présence inédite qui révèle l'imposture sociale de ces **prétendus défenseurs des travailleurs et du pouvoir d'achat**. «*Nous votons en fonction de l'intérêt des Français et non de la provenance des textes*», a même précisé Marine Le Pen. C'est donc par convictions que ses troupes ont procédé aux votes suivants:

Les députés RN ont voté **CONTRE** :

Salaires/ Retraites

- ✗ Augmentation du Smic
- ✗ Indexation des salaires sur l'inflation
- ✗ Encadrement des salaires
- ✗ Revalorisation des salaires des fonctionnaires de 10%
- ✗ Revalorisation des petites retraites
- ✗ Suppression des aides publiques aux entreprises qui ont augmenté les dividendes aux actionnaires sans augmenter leurs salaires

Pouvoir d'achat

- ✗ Blocage des prix de produits de première nécessité
- ✗ Gratuité des premiers mètres cubes d'eau
- ✗ Revalorisation des APL de 10%
- ✗ Gel des prix des loyers
- ✗ Augmentation des hébergements d'urgence

Fiscalité

- ✗ Rétablissement de l'ISF
- ✗ Taxe sur les superprofits
- ✗ Taxe sur les revenus supérieurs à 3 millions d'euros
- ✗ Augmentation de la TVA sur les produits de luxe
- ✗ Augmentation des moyens pour lutter contre la fraude fiscale
- ✗ Augmentation de la fiscalité sur les résidences secondaires

Les députés RN ont voté **POUR** :

Travail

- ✓ Fin des droits au chômage après abandon de poste
- ✓ Fin des allocations chômage pour les employés refusant un Cdi à la fin d'un Cdd
- ✓ Réduire les droits au chômage des étrangers hors Union Européenne
- ✓ Interdire la présence d'étrangers au sein des instances représentatives des entreprises
- ✓ Limiter le droit de vote des travailleurs précaires aux élections professionnelles

Education

- ✗ Gratuité des cantines et fournitures scolaires pour les plus modestes
- ✗ Revalorisation des bourses étudiantes au niveau de l'inflation
- ✗ Garantie d'autonomie jeunes à 1063 euros

Féminisme

- ✗ Allouer 1 milliard pour lutter contre la violence faites aux femmes

Services publics

- ✗ Recrutement de sapeurs-pompiers et revalorisation des salaires
- ✗ Augmentation des budgets de l'université
- ✗ Augmentation des moyens alloués aux hopitaux
- ✗ Baisse de la TVA sur les transports en commun
- ✗ Augmentation du nombre de greffier et magistrats

Ecologie

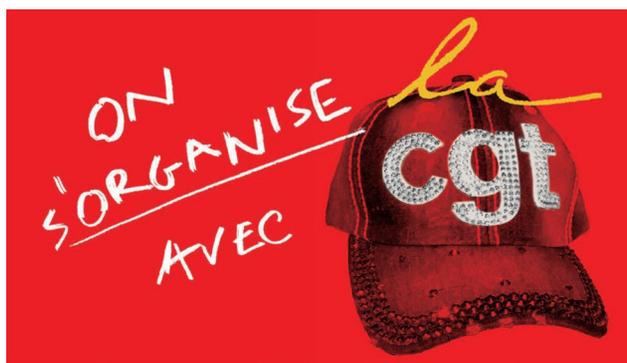
- ✗ Conditionnement des aides publiques aux grandes entreprises au respect de contraintes écologiques
- ✗ Suppression de la niche fiscale sur le kérosène aérien
- ✗ Instauration d'un impôt sur la fortune climatique
Taxation des yachts et jets privés

Fiscalité

- ✓ Hausse du plafond de défiscalisation des heures supplémentaires
- ✓ Baisse des impôts de production (CVAE)

Culture

- ✓ Suppression de la redevance audiovisuelle
- ✓ Exclure l'achat de mangas du pass culture
- ✓ Interdiction de l'écriture inclusive



Vos droits ! A travail égal, salaire égal

Faites respecter vos droits!

Ce principe du code du travail (L 3221-2) a été confirmé et précisé par la Cour de cassation à plusieurs reprises. Il oblige l'employeur à assurer une égalité de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale ou, du moins, à devoir justifier toute disparité de salaire.



L'égalité salariale exige que les salariés exercent un même travail ou un travail de valeur égale, c'est à dire qu'ils soient dans une situation comparable au regard de la nature de leur

travail et de leurs conditions de formation et de travail (article L. 3221-4 du code du travail). Il appartient à l'employeur de démontrer que la différence de traitement entre des salariés placés dans la même situation, repose sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence. L'ancienneté peut faire partie de ces raisons objectives dès lors qu'elle est payée dans le salaire de base et non dans une prime distincte. Elle ne peut donc être invoquée à Chronopost comme justifiant une différence de traitement.



Nous invitons tous les salariés à remonter les anomalies qu'ils constateraient à leurs élus CGT.

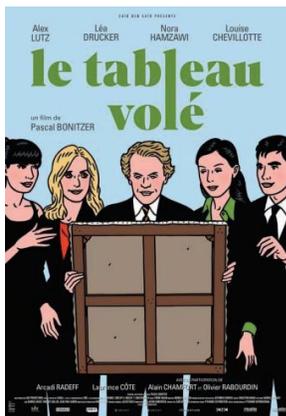


CULTURE

Cinéma

Le tableau volé de Pascal Bonitzer

Au début des années 2000, un tableau d'Egon Schiele, spolié par les nazis, est retrouvé par un spécialiste d'art moderne dans le pavillon d'un jeune ouvrier chimiste de la banlieue de Mulhouse. Cette histoire vraie nous plonge dans un milieu professionnel ultra codé et friqué.



Derrière le cadre « m'as-tu vu », l'homme seul ; derrière la stagiaire précaire, la fille blessée ; derrière le travailleur ignorant, le partisan de la dignité.

La galerie de portraits qui se déploie autour de ce chef-d'œuvre révèle toute la complexité des relations de pouvoir financier, de domination exacerbée, de concurrence féroce, de convoitise. La force du film est de ne jamais tomber dans le cynisme ou la caricature. Pas plus que dans la mièvrerie. Au contraire, le récit manœuvre habilement entre l'authenticité et le mensonge, entre le rire et les pleurs. Une comédie humaine savamment orchestrée où chacun finit par trouver sa place.



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) :

