



Une CGT responsable!

Sans la signature de la CGT, il n'y avait pas d'accord NAO cette année et la direction était libre de mettre en œuvre ou pas tout ou partie des propositions initiales.

C'est la règle de l'accord majoritaire qui s'impose à tous et qui invite chacun à peser et prendre toutes ses responsabilités. C'est ce que la CGT a fait après consultation de sa base.

La responsabilité de la CGT c'est aussi de se battre au quotidien et de ne rien lâcher sur votre sécurité et sur l'amélioration de vos conditions de travail, peu importe les restrictions budgétaires en cours, peu importe que vous soyez ouvrier ou cadre: La protection de la santé physique et mentale n'est pas négociable ([Page 3](#)).

La responsabilité de la CGT c'est encore de vous informer en permanence de l'évolution de vos droits qu'ils soient liés aux négociations internes ou à des réformes légales, que vous soyez moyen propre, intérimaire ou sous-traitant ! ([Pages 2, 3 et 4](#))



Accord NAO : La CGT signe le texte

Cette année, les NAO se sont déroulées dans un contexte défavorable. La situation délicate du Groupe Geopost et les résultats 2023 de Chronopost en baisse de 40% versus 2022 ont quelque peu plombé les débats. Les perspectives économiques incertaines ou la hausse des minima de branche de 6% au 1er janvier ont fini de planter le décor de cette NAO pas comme les autres.

Malgré cela notre détermination et nos arguments ont permis d'obtenir certaines avancées dont les principales sont ici synthétisées.

[Lire](#) le tract NAO 2024: Bilan et position CGT

- **Augmentation Générale de 2%** (2,4% pour les femmes O/E). Au 1^{er} juillet.
- **Une augmentation individuelle** de 0,3 Millions d'euros (1^{er} juillet)
- **Evolution des Primes trimestrielles pour certains métiers** (au 1^{er} juillet) : RSA, EQS, assistante DRO, conseillers clients, chauffeurs (prime spécifique)
- **Des avancées pour les DOM** : + 20 euros, soit 200 euros pour la prime vie chère et évolution des RSA TG2 en RDI comme en métropole (demandes portées par la CGT).
- **Animateurs d'équipe et manager support** : Fixation d'un salaire de base plancher à 2300 euros (1^{er} juillet).
- **Intéressement / Participation** : + 100 euros en moyenne
- **Assistant.e d'agence** : Salaire plancher à 2200 euros (au 1^{er} juillet). Évaluation du poste des secrétaires d'agence en 2024 pour les monter le cas échéant au niveau assistant.e.

La CGT a consulté sa base qui s'est prononcée en faveur d'une signature.

Toutes ces dispositions étaient conditionnées à la signature d'un accord majoritaire. Puisque seules la CFDT, la CGC et la CGT ont signé, la signature de la CGT a été déterminante pour valider et faire appliquer ces dispositions.

Connaissez-vous VOS DROITS?

Le 21 mars dernier, le projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'UE contenait des mesures visant à mettre en conformité les dispositions françaises sur les congés payés avec le droit européen, s'agissant des salariés en arrêt de travail pour cause de maladie ou accident du travail.

Le projet de loi a été promulgué le 22 avril. Cette loi permet donc une mise en conformité minima, donnant ainsi satisfaction aux entreprises :



Rétroactivité limitée à 3 ans et calcul des indemnités sur la base de 4 semaines de CP par an et non plus 5 !

Congés payés et maladies: Le droit français enfin conforme!

Combien de congés payés peut acquérir un salarié pendant un arrêt de travail pour accident ou maladie?

→ AT/MP : 2,5 jours /mois soit 5 semaines et suppression de la limite d'acquisition d'1 an. MAIS en cas d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle : **2 jours ouvrables par mois soit 4 semaines seulement.**

Jusqu'à quand, un salarié en arrêt de travail pour accident ou maladie, peut-il prendre ses congés payés ?

→ La période de report est de minimum 15 mois (un accord collectif peut fixer une durée supérieure).

Nouvelle obligation à la charge de l'employeur :

→ Dans un délai d'1 mois suivant la

reprise du travail, l'employeur doit informer le salarié (notamment au moyen du bulletin de paie), du nombre de jours de congé dont il dispose et de la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Jusqu'à quand les salariés concernés peuvent-ils réclamer à l'employeur les congés payés non pris ?

→ Les salariés toujours en poste ont dorénavant 2 ans pour réclamer leurs congés qui auraient dû être acquis depuis le 1er décembre 2009. Pour les salariés dont le contrat de travail est aujourd'hui rompu : 3 ans de rétroactivité, l'action serait donc prescrite pour tous les salariés qui ont quitté leur entreprise depuis 2021 !



Pénalisation abusive des sous-traitants?

Lors du CSE du 23 avril, la CGT a dénoncé une dérive constatée depuis quelques temps en agence sur les pénalités envers nos prestataires de livraison. Certaines agences reçoivent des objectifs de décochés indépendamment de la QS réelle et individuelle des prestataires. **Cela revient à imposer des objectifs de non-qualités comme s'il s'agissait d'un levier d'ajustement budgétaire sur le dos de nos sous-traitants.**

Cette gestion purement financière de court terme est pour la CGT une aberration à plus d'un titre. Non seulement cela constituerait une

pratique commerciale illicite et risque de créer une relation perdant/perdant entre le sous-traitant et Chronopost avec un risque de perte de nos prestataires.

La direction a fait semblant de découvrir ces pratiques en nous répondant que si cela existait, il s'agissait de dérives qu'elle condamnait ! Or ces directives tombent des DR et nous sont remontées par des salariés de l'EQS au chef d'agence qui sont gênés pour les appliquer. Dès le lendemain du CSE la CGT écrivait à la direction

preuves à l'appui et la réponse n'a objectivement pas été convaincante puisqu'elle ne s'est pas désolidarisée des mails des DR imposant un objectif de décochés!

Non à une relation sous-traitants / maltraitants!

Pour la CGT les sous-traitants ne doivent pas servir de variable d'ajustement budgétaire et doivent être payés pour le service exactement réalisé. Nous y serons dorénavant très attentifs. C'est dans l'intérêt du prestataire comme de Chronopost !



Mi-temps thérapeutique : Un outil pour favoriser l'absentéisme ?

Le mi-temps thérapeutique a pour objectif de favoriser le retour à l'emploi des salariés quand une maladie ou un accident du travail les en ont éloigné depuis un certain temps. Il s'agit donc de permettre le retour progressif à l'emploi des salariés dont l'état de santé ne permet pas d'envisager un temps plein. Sans ce dispositif, les salariés concernés seraient contraints de rester en maladie plus longtemps.

Problème de taille :

Le mi-temps thérapeutique à Chronopost est beaucoup plus impacté financièrement que l'arrêt maladie. Même si celui-ci se fait dans le cadre d'un accident du travail ou une maladie professionnelle (AT/MP), des éléments de rémunération sont impactés contrairement à nos accords sensés les neutraliser. Cela incite les salariés à rester en maladie !

La CGT demande :

Le maintien de la subrogation pendant le mi-temps thérapeutique afin que ce dispositif puisse réellement inciter à reprendre le travail sans impact financier supplémentaire à l'arrêt maladie. Le tableau ci-dessous met le projecteur sur ces impacts (même si certains peuvent être partiellement compensés par les IJSS) :

	Prime d'ancienneté	Prime trimestrielle	Intéressement	13ème mois
Maladie ordinaire	Maintenu à 100%	Impacté au prorata de la durée de l'arrêt		Maintenu à 100%
Mi-Temps thérapeutique	Impactée de 50%	Impactée de 50%		
AT/MP	Maintenu à 100%			



Restrictions budgétaires :

Les conditions de travail ne doivent pas en pâtir !

La forte chute des résultats 2023 et les incertitudes économiques concernant l'évolution du marché ont convaincu nos dirigeants d'adopter une politique de baisse des investissements et de réduction des coûts. Les embauches et le recours à l'intérim ont été fortement freinés si ce n'est gelés.

Pour la CGT ces choix ne peuvent avoir pour incidence de dégrader encore plus les conditions de travail. La prévention des risques et la protection de la santé physique et mentale des salariés relève d'obligations légales qui ne sauraient être négociées et encore moins sacrifiées. C'est pourquoi, les moyens matériels et humains pour traiter l'activité doivent s'adapter aux volumes afin de travailler en sécurité, que ce soit pour les contraintes physiques ou

la charge mentale ! **Que l'on soit ouvrier, employé, AM ou cadre !**

Les salariés absents doivent être remplacés, la direction doit continuer d'investir dans la prévention, que ce soit pour prévenir les risques physiques ou des risques psychosociaux: Pour la CGT, la santé physique et mentale des salariés reste une priorité quelle que soit la situation financière de Chronopost.

C'est pourquoi nous continuerons:

- ☞ Nos visites de sites pour traquer les situations pathogènes.
- ☞ Nos comptes-rendus détaillés sur les situations à risques pour mettre la direction devant ses responsabilités.
- ☞ La saisie des autorités administratives quand les sujets n'avancent pas.



Même si le CSE et sa CSSCT peuvent mandater certains élus pour des visites spécifiques (et nous y sommes favorables), chaque syndicat reste libre de faire des visites en son nom et au nom des salariés qu'il représente.

La CGT continuera donc ses propres visites sur n'importe quel site Chronopost. Dans un objectif constructif, nous continuerons d'adresser nos comptes-rendus de visite à la direction, aux RPX locaux et à la CSSCT même si c'est aux salariés que nous devons d'abord rendre des comptes.



CULTURE

Cinéma

Chroniques de Téhéran,
d'Ali Asgari et Alireza Khatami

Un père s'entête à vouloir prénommer son fils David.

Une élève est menacée par la directrice parce qu'un homme la dépose en moto devant l'école.

Une chauffeuse de taxi conteste une contravention.

Un chômeur doit se montrer bon musulman pour décrocher un emploi.

Un réalisateur est obligé de censurer son scénario pour obtenir l'autorisation de tournage.

Une femme se rend au commissariat à la recherche de son chien.

En 9 saynètes, Chroniques de Téhéran raconte par l'absurde l'enfermement des Iraniens dans un carcan autoritaire et arbitraire. Les non-sens et les préjugés se mêlent à la banalité du machisme, la suffisance et l'aveuglement du pouvoir administratif, financier, patriarcal. Avec sobriété et ironie, ces récits sont une fenêtre sur la vie quotidienne de Téhéran. La ville même où est tué en septembre 2022, la jeune Mahsa Amini lors de son arrestation par la police des mœurs pour avoir mal dissimulé ses cheveux sous son voile.



Chroniques de Téhéran

Un film de
Ali Asgari et Alireza Khatami

CHRONOSCOPE



Congé Paternité : Mode d'emploi

En 2021, le congé paternité a été allongé et rendu plus attractif. Pour bénéficier de l'ensemble de ces dispositions, le salarié doit néanmoins respecter un certain nombre de règles.

Explications :

Afin de permettre l'équilibre des tâches familiales et favoriser l'égalité professionnelle, le gouvernement a facilité les conditions d'accès et allongé le congé paternité en ouvrant la possibilité de le fractionner.

- Un congé plus long apprécié

Le congé paternité est passé de 11 à 25 jours calendaires pour les enfants nés après le 30 juin 2021. Ce congé s'articule et se cumule avec le congé de naissance (3 jours). Y sont obligatoirement accolés 4 jours de congés paternité. Ainsi le père dispose d'une période de 7 jours pour se consacrer à sa famille dès la naissance de l'enfant. La seconde période du congé (21 jours, facultatif) peut être fractionnée sur 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune. Le solde de 21 jours doit être pris dans un délai de 6 mois après la naissance de l'enfant.

- La Protection du père

Il bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de l'enfant, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la naissance de l'enfant. Dans le cas contraire le licenciement est nul.



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) :

