



POUR LE DROIT  
À LA COMMUNICATION

# LE CHRONO SCOPE

263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex  
Tél. : 01 48 18 54 00 C.C.P. Paris 20376 D  
Site : [www.cgt-fapt.fr](http://www.cgt-fapt.fr) Mail : [fede@cgt-fapt.fr](mailto:fede@cgt-fapt.fr)

N° 109  
Novembre  
2023

## Des avancées qui en appellent d'autres ...

Après un été très difficile marqué par des canicules à répétitions et des dysfonctionnements industriels majeurs ayant fortement dégradé les conditions de travail, la CGT est sur tous les fronts pour imposer des évolutions constructives dans l'intérêt des salariés mais également de Chronopost.

Tout d'abord nous proposons la norme ISO 45001 qui permettrait d'améliorer concrètement la sécurité et les conditions de travail des salariés ([Lire ci-contre](#)).

La CGT est également force de proposition dans la négociation de l'accord GEPP ([Lire numéro du mois dernier](#)) et égalité professionnelle ([Lire en page 2](#)). Toujours très concrètement, vous lirez [en page 3](#), comment la CGT soutient les salariés pour obtenir des avancées bien réelles, notamment à Rouen ou à Salon de Provence !

Le passage de plus de 360 RDI au statut AM est une revendication CGT qui constitue une avancée majeure. Nous demandons toutefois des garanties d'objectivité et de transparence dans l'évaluation et rappelons que d'autres fonctions (EQS, RSA, AE,...) restent à faire évoluer ([Lire en page 3](#))



## ET SI CHRONOPOST VISAIT LA CERTIFICATION ISO 45001 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ?



Depuis longtemps Chronopost cherche à obtenir des certifications pour améliorer son image et conquérir de nouveaux clients. Tout d'abord, la certification ISO 9001 concernant le management de la qualité et les processus d'amélioration continu pour mieux servir le client. Puis ISO 14001 sur le management et la responsabilité

environnementale ou Certipharm pour les produits de santé.

Au-delà de l'objet de ces certifications, ses normes ont avant tout une fonction commerciale.

**Mais il existe une autre norme qui aiderait à concrétiser la volonté affichée de la direction de remettre l'humain au centre : La certification ISO 45001 : Santé et sécurité au travail (SST).**

**Pour améliorer réellement les conditions de travail des salariés et donc le bien-être au travail**

**Pour améliorer la sécurité et la prévention et donc le taux de santé qui est un des objectifs de notre accord d'intéressement**

**Pour améliorer l'attractivité de Chronopost qui est un des piliers du dernier plan stratégique.**

Les arguments en faveur de cette certification ne manquent pas. La CGT a écrit au DRH afin de porter ce sujet lors d'un prochain CSE.

Il est temps de prendre le taureau par les cornes ! Depuis des années les expertises indépendantes du cabinet Syndex soulignent le retard de Chronopost en matière de prévention des risques.

Cette certification permettrait d'amener toute l'entreprise (DRH, DNO, DIA, ...) dans un cercle vertueux pour mettre la sécurité et la santé dans l'ADN de nos organisations !

**ALORS CHICHE ?**



## NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE :

### La CGT fait des propositions concrètes

La CGT avait été force de proposition et signataire du précédent accord sur l'égalité professionnelle (appelé aussi accord égalité Femmes/Hommes). Aujourd'hui, il s'agit de le reconduire tout en l'améliorant.

La CGT fait des propositions qui répondent à des problématiques de terrain rencontrées et remontées par les salarié.es et leurs élu.es. En voici les principales :



**1** Accorder la subrogation (maintien de salaire à 100%) en cas d'arrêt maladie pour les femmes enceintes ayant moins d'un an d'ancienneté (dès lors que la période d'essai est passée)

**2** Accorder un congé menstruel de minimum 2 jours pour les femmes ayant des pathologies liées à la période menstruelle (endométriose, effets secondaires chroniques liés à cette période ...) sur justificatif médical

**3** Droit au maintien du bénéfice de la mutuelle avec la participation de Chronopost pendant toute la durée du congé parental (disposition issue de l'article 9 de l'accord NAO 2010)

**4** Maintien du droit à une demi-heure d'absence par jour dès le 3ème mois de grossesse, qui passerait à 1 heure au 5ème mois

**5** Pas de récupération des 2h accordées en cas d'autorisation d'absence à l'occasion de la rentrée scolaire pour enfant jusqu'à la 6ème.

La CGT propose également de reprendre les dispositions de l'accord QVT qui n'est plus en vigueur dont notamment :

► Faciliter le télétravail à domicile occasionnel sur l'année en raisons de circonstances exceptionnelles.

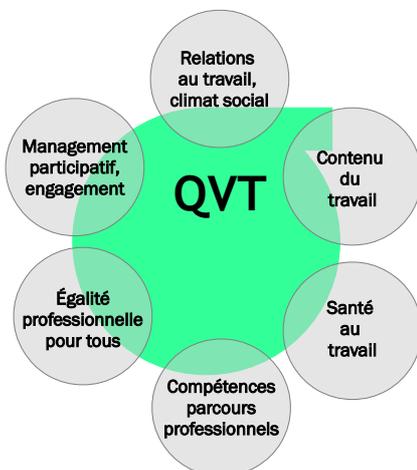
► Recours au télétravail et au travail sur les sites partagés pour les salariées en état de grossesse.

► Aménagement des horaires de travail en cas d'impératifs familiaux et prise en compte des situations de salariés dépendants de gardes alternées pour la prise de congés.

► Prise cumulée des congés en cas d'enfant ou de conjoint malade et extension des jours de congé enfant pour les parents d'enfants handicapés.

► Congé de présence parentale.

► Permettre au CET de financer un congé de proche aidant ou un congé de solidarité familiale.





## JEU DE CHAISES MUSICALES À LA DNO : ET LES SALARIÉS DANS TOUT ÇA ?

La direction a communiqué récemment sur les mouvements de certains responsables à la DNO. Le DNO lui-même est sorti, des DRO (PACA et Nord) sont remplacés. On peut imaginer qu'à ce niveau de responsabilité, certains paient les dysfonctionnements de cet été et ce, quelle qu'ait été leur part de responsabilité...

Quoiqu'il en soit du regard du salarié en agence, cela ne change pas grand-chose, les conditions de travail ou les salaires restent inchangés.

**La CGT pour sa part attend de ce nouveau management qu'il soit bienveillant, à l'écoute et juste.**

Sur la région NORD :

**Les salariés de l'agence de Rouen se sont mobilisés avec la CGT et ont notamment obtenus des ouvertures de postes, la neutralisation complète des impacts de la prime trimestrielle du T3, du matériel, ...**

La CGT est également intervenue au niveau de la DRH et de la DNO pour porter la parole des salariés de la région qui, de l'ouvrier au cadre se sentaient délaissés, pas entendus ou insuffisamment accompagnés. La nouvelle direction dit nous avoir entendu et annonce qu'elle renforcera l'écoute et la présence en agence...

**L'avenir nous le dira et la CGT veillera...**

Sur la région PACA :



la CGT sera extrêmement vigilante quant à la qualité du management. D'ores et déjà nous venons de négocier avec le nouveau DRO concernant les planifications des trieurs sur 6 jours sur 7 à Salon de Provence.

**Nos arguments ont pesé. Un accord a été trouvé afin que chaque salarié se voit désormais proposer chaque semaine 2 jours de repos.** Saluons la mobilisation des salariés qui ont permis cette avancée en lien avec leurs représentants CGT sur place et le DS régional CGT. Saluons également la direction qui a su entendre nos arguments et trouver une solution !



## PASSAGE DES RDI AU STATUT AGENT DE MAÎTRISE (AM) :

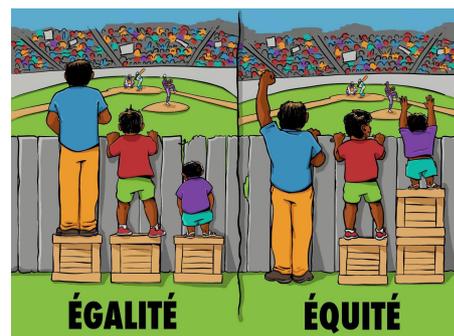
### LA CGT DEMANDE DE LA TRANSPARENCE ET DE L'ÉQUITÉ !

Plus de 350 RDI doivent passer du statut ouvrier au statut Agent de Maîtrise au 1er janvier. Cette avancée que la CGT revendique depuis la création du poste est majeure et nous la saluons. La Direction a fait le choix de créer 2 niveaux RDI selon l'expertise dans la fonction : Un 1<sup>er</sup> niveau nommé « Confirmé » et un niveau « Expert », les 2 étant AM. Au 1<sup>er</sup> niveau correspond un salaire plancher à 1950 Euros et le second à 2000 Euros puis 2100 Euros au 1<sup>er</sup> juillet 2024.

**Si on peut comprendre la nécessité de distinguer 2 niveaux selon l'ancienneté et l'expertise dans le poste, la direction doit garantir une évaluation objective et équitable sur tout le territoire afin de ne pas créer des tensions ou des frustrations. Nous avons donc**

**demandé dès le 11 octobre et lors du CSE du 24 octobre, la communication de la grille d'évaluation afin de nous assurer de l'objectivité du processus. Le DRH s'est engagé à nous la communiquer.**

**Pour la CGT**, tous les postes de régulation n'ont rien à faire dans la CSP « Ouvriers » et nous revendiquons leur classement en AM, notamment pour les RSA. Nous invitons tous les salariés concernés à le revendiquer, par exemple lors de l'entretien annuel. Il nous semble tout aussi logique et juste que les AE ayant fait leurs preuves dans leur fonction puisse évoluer vers la classe E. Il en va également de la cohérence de la grille dans la mesure où ils restent les responsables de leur phase.



Lors des prochaines NAO, la CGT n'oubliera pas non plus les EOS dont les responsabilités ont fortement évolué ces dernières années et qui doivent de plus en plus souvent faire force de pédagogie voire de diplomatie à l'accueil client ou au contrôle retour !

**Ils méritent d'être mieux accompagnés, reconnus et valorisés !**

## Une conférence sociale mais aucune mesure immédiate pour les salaires

Le 16 octobre dernier s'est tenue au CESE la Conférence sociale sur les salaires, les carrières et l'emploi.

Pour la CGT, il s'agit d'une priorité alors que les salaires baissent en euros constants, que 50 % des salarié-es gagnent moins de 2000 euros par mois et que la pauvreté explose. La CGT a donc présenté de nombreuses propositions. De manière unanime, les organisations syndicales ont demandé des mesures concrètes et contraignantes dans tous les domaines. Le gouvernement n'a annoncé aucune mesure concrète et immédiate. Pas d'augmentation générale de salaire, de conditionnalité des 200 milliards d'euros d'aides aux entreprises, de droits supplémentaires pour les salariés à temps partiels ou en contrats courts, ou de sanction pour les entreprises qui discriminent les femmes. La pugnacité de la CGT et des organisations syndicales a néanmoins permis d'arracher quelques bougés :

- Une négociation sera ouverte sur la question des temps partiels et des contrats courts dans le cadre de l'article L1 du Code du travail.
- l'Index égalité salariale sera revu dans un délai de 18 mois, en lien avec la transposition de la directive sur la transparence salariale arrachée par les syndicats au niveau européen.
- Une très timide pression est mise aux branches ayant des minima inférieurs au Smic avec la menace, d'ici à juin 2024, d'une remise en cause d'une toute petite partie de leurs exonérations de cotisations sociales.
- Un Haut Conseil aux rémunérations sera créé.

Ces mesures ne sont pas à la hauteur de la crise sociale et économique. La CGT appelle les salarié-es à continuer de se mobiliser pour obtenir l'ouverture de négociations salariales à tous les niveaux.

**La CGT appelle les salariées à continuer de se syndiquer en nombre, à voter et faire voter CGT pour faire entendre leurs exigences !**



## CULTURE / FILM

### LE RÈGNE ANIMAL

DE THOMAS CAILLEY

Dans un monde en proie à une vague de mutations qui transforment peu à peu certains humains en animaux, François fait tout pour sauver sa femme, touchée par ce phénomène mystérieux. Alors que la région se peuple de créatures d'un nouveau genre, il embarque Émile, leur fils de 16 ans, dans une quête qui bouleversera à jamais leur existence. Un morceau de bravoure virtuose qui prévient direct le spectateur : ce que vous allez voir est un pur film ado, mais aussi un mélo réaliste, une pépite fantastique et une allégorie de notre époque (écologique et sociale). En bref, un vrai film mutant. Avec l'apparition de la créature, le réel s'est fait dévorer par le genre ; et ce glissement, cette mutation, est précisément le projet Règne animal. Film de science-fiction, dystopie, parcours initiatique...



**Le Règne animal, deuxième long métrage de Thomas Cailley, coécrit avec Pauline Munier, est un ovi dans le cinéma français. Une réflexion humaniste sur la transmission et la différence à l'heure du bouleversement climatique. Captivant.**

Suivre les luttes

**REJOIGNEZ-NOUS SUR FACEBOOK**



## 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) : .....

**MATÉRIEL FINANCÉ PAR LES COTISATIONS DES SYNDIQUÉS CGT**

