

La Direction doit entendre les salariés !

De nombreux sujets sont sur la table des négociations, salaire, prime de partage de la valeur ajoutée, égalité professionnelle, QVCT...

Autant de sujet qui devraient obliger la direction à être particulièrement à l'écoute des attentes des salariés.

Un sujet occupe légitimement le devant de la scène car c'est le nerf de la guerre : **Le salaire et le partage des bénéfices !** Vous lirez ci-contre puis en page 2 et 3 les propositions, analyses et les premières réactions...

Autre sujet de négociation à venir juste après, **l'égalité pro !** Vous lirez en page 3 les propositions de la CGT pour tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour vous informer et mieux connaître vos droits, la CGT met à jour son memento du Chronopostier et vous rappelle en page 4 **vos droits en matière de grève.**

Par ailleurs, ce journal passe sur une diffusion bimestrielle qui facilitera la diffusion de tracts plus spécifiques.

Faites respecter vos droits! Restez informer avec la CGT !



Négociations Annuelles Obligatoires 2025

La synthèse des propositions NAO au 2 avril 2025

Augmentations Générales

- ✓ 2% d'AG pour les salariés dont le salaire de base est < à 1900 €
- ✓ 1900€ < salaire < 2500€: 1,8% d'AG
- ✓ 2500€ < salaire < 4000€: 1,5% d'AG
- ✓ 4000€/mois < salaire < 60000€/an: 1% d'AG

Condition : Avoir un an d'ancienneté au 1^{er} avril 2025. Seront exclus de cette AG ceux qui ont bénéficié depuis août 2024 d'une augmentation supérieure à 100 € (promotion par exemple).

EQS :

Création d'un salaire plancher à 1900 euros (après AG, soit 204 salariés concernés). Engagement de lister les fonctions « TD » pour créer une prime mensuelle associée d'ici juillet.

Ancienneté :

Création d'un seuil à 30 ans d'ancienneté avec prime à 25% du minimum conventionnel correspondant au coefficient du salarié.

Ticket restaurant :

Augmentation à 9 € (8 aujourd'hui)

Salaire fixe des commerciaux :

Augmentation de 150 euros

Prime trimestrielle :

Revalorisation de 20 € soit 280 € (pour les trieurs et chauffeurs

notamment). Augmentation de 30 € pour les employés et AM du siège soit 180 € et de 450 à 480 € pour le service PGC et les gestionnaires commerciaux.

Prime vie chère DOM

Augmentation de 20€ à 220 €.

Cotisation Mutuelle

La part employeur sur la santé passerait de 50% à 55% donc celle du salarié baisserait à 45%.

Remboursement transport collectif

Augmentation à 75% contre 50% aujourd'hui.

Assistant.e d'agence

Après évaluation d'ici septembre: Un seuil confirmé à 2200 € (coèf 165), un seuil expert à 2350 € (coèf 175) et un seuil référent-e à 2765 € (Coèf 225 classe E)

Prime de partage de la valeur ajoutée (Lire page suivante)

Minima conventionnel à l'embauche :

Application sans tenir compte de la prime d'ancienneté.

Toutes ses propositions s'appliqueraient si accord au 1^{er} avril 2025.



NAOsuite....

Si les propositions d'augmentations générales sont au-dessous des attentes, elles sont toutefois légèrement supérieures à l'évolution de l'inflation 2024 (1,4%).

La réunion du 2 avril a permis d'apporter des éclaircissements sur certains points et notamment sur le fait que l'augmentation de la prime trimestrielle à 280 € ne bénéficierait pas qu'aux trieurs et chauffeurs mais également aux opérateurs des Hubs*.

* à la demande de la CGT

Les débats se sont cristallisés autour de la PPV qui est généralement donnée en cas de surperformance ce qui n'est pas la situation de Chronopost aujourd'hui!

Le texte propose finalement une prime d'un montant global d'1,2 Millions d'€, elle serait versée en 2 fois:

✓ 30% en juin 2025, sans condition si ce n'est d'avoir un salaire brut (attention, ce n'est pas le salaire de base) inférieur à 3500 €, ce qui ferait un montant individuel de 100 € maximum.

✓ 70% en janvier 2026, si l'objectif de résultat 2025 est atteint pour les salariés percevant un salaire brut inférieur à 4000 €, ce qui pourrait faire jusqu'à 200 € de prime individuelle supplémentaire.

Le montant de ces 2 primes est légalement proratisé sur le temps de présence des 12 mois précédents leur versement (les sommes non versées en raison des absences sont versées aux présents).

Ce projet d'accord NAO marque aussi la poursuite de la revalorisation des métiers avec la création de salaire plancher (comme pour les EQS ou

les assistantes, après les RDI) tout en s'engageant à créer à l'avenir des niveaux expert revalorisés (pour la fonction EQS notamment). **Le poste de RSA sera une des priorités de la CGT lors des prochaines NAO.**

L'application de ces dispositions est conditionnée à la signature d'un accord majoritaire. La CGT s'est particulièrement investie dans cette négociation pour faire progresser le texte, elle consulte actuellement sa base afin de déterminer, en responsabilité, son positionnement...



DERNIÈRE MINUTE!

Après une large consultation qui a donné 71% d'avis favorables (contre 29%), la CGT signe l'accord NAO 2025 !



Une évolution de l'intéressement/participation qui passe mal !

Depuis plusieurs années, les salariés ont eu l'habitude de recevoir des sommes substantielles au titre de l'intéressement et surtout de la participation (qui à elle seule peut représenter 90 à 100%). La participation relève d'un calcul légal qui s'impose à tous.

L'intéressement qui se négocie pour 3 ans relève d'un accord. Et si pas d'accord, pas d'intéressement, c'est la raison pour laquelle, en responsa-

bilité, tous les syndicats ont signé le dernier accord 2024/2026, même si celui-ci est moins favorable que les précédents.

Rappelons également que l'intéressement / participation n'est pas un acquis comme le 13^{ème} mois. Les salariés les plus anciens se rappelleront des années à Zéro euro quand les bénéfices n'étaient pas au RDV.

Dans le tableau ci-dessous nous retraçons l'évolution des résultats des 3 dernières années en lien avec l'intéressement / participation. On peut voir qu'en 2024 (pour l'année 2023), l'ancien accord d'intéressement avait amorti la chute des résultats. On peut voir également que sur 2 ans, on a perdu 54% de résultat mais "seulement" 45% d'intéressement / participation.

	2022	2023	Evolution 2023/2022	2024	Evolution 2024/2023	Evolution 2024/2022
Résultat annuel	137,8 M €	83,2 M €	-39,6%	63,2 M €	-24%	-54%
Montant moyen d'intéressement / participation	3325€	3165€	-4,8%	1813€	-42%	-45%

Quoiqu'il soit, si l'évolution des sommes versées s'explique, de nombreux salariés ne l'entendent pas de cette oreille et c'est légitime. Ils ne se sont pas moins investis, au contraire !

Le frêt continue de croître et les effectifs, notamment avec l'absentéisme, de baisser !

On en fait autant voire plus avec moins et au final on est moins récompensé !

Cette baisse substantielle de l'intéressement génère donc incompréhension et mécontentement qui se sont exprimés sur différents sites par des débrayages votés à la majorité.



La CGT avait signé le précédent accord qui avait permis de faire évoluer positivement la situation pour tendre vers l'égalité professionnelle.

En 2023, les négociations avaient piétiné pour finalement être suspendues. Le principal domaine dans lequel nos dirigeants ont du retard est la sous-représentation des femmes dans les postes de dirigeants. La direction devra donc faire des propositions chiffrées sur ce sujet précis.

Rappelons qu'il n'y a aucune femme directrice régionale à Chronopost !

Il y a également des sujets bien concrets que des salariées nous ont remontés et qui doivent progresser.

Accord égalité professionnelle : On peut encore progresser à Chronopost !

Voici quelques points que la CGT souhaite améliorer (liste non exhaustive):

- Accorder la subrogation en cas d'arrêt maladie en lien avec la grossesse pour les femmes ayant moins d'un an d'ancienneté (dès lors que la période d'essai est passée)
- 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.
- Droit au maintien du bénéfice de la mutuelle avec la participation de Chronopost pendant toute la durée du congé parental (disposition de l'article 9 de l'accord NAO 2010).
- 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.
- Pas de récupération imposée des 2h d'absence accordées aux salarié(e)s à l'occasion de la rentrée scolaire pour enfant jusqu'à la 6ème
- La limitation du port de charge des femmes étant légalement à 25 kg, nous demandons à ouvrir une réflexion au niveau du groupe et idéalement au niveau de la branche transport dans l'objectif d'adapter nos conditions de ventes et donc le poids maximum des colis à cette limite.



Le nouveau memento du Chronopostier 2025 va bientôt paraître!

Depuis de nombreuses années, la CGT Chronopost vous informe sur vos droits grâce à ce journal mais aussi grâce au Memento CGT (nommé également livret d'accueil). Ce petit livret d'une vingtaine de pages synthétise les principaux droits des salariés. Nous sommes en train de le mettre à jour suite aux NAO 2025. Il sera très prochainement disponible.

Vous y trouverez notamment des informations mises à jour concernant:

- ▶ Les coordonnées de vos représentants CGT nationaux et régionaux et départementaux
- ▶ L'ensemble des primes et indemnités avec leurs montants et conditions d'attribution.
- ▶ Les grilles salariales en vigueur
- ▶ La grille des primes d'ancienneté par classification
- ▶ Les principales prestations de la mutuelle
- ▶ Vos droits aux congés et absences exceptionnels
- ▶ Les principales prestations sociales du CSE

- ▶ Les accords d'entreprise, plans grand froid/Canicule et règlement intérieur
- ▶ Le Compte Epargne Temps (CET) et ses modalités d'utilisation

Ce livret est évidemment gratuit car il est financé par les cotisations des syndiqués CGT.

Il pourra vous être envoyé tout simplement sous format numérique par mail. Il va aussi être distribué courant mai dans les agences dans son format livret papier.

Pensez à le demander à vos représentant CGT locaux !

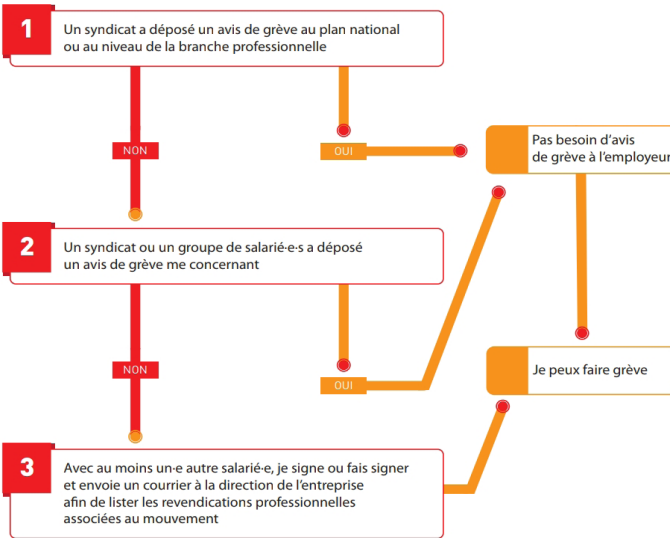




Connaissez-vous vos droits: La grève

Le droit de grève est un droit individuel qui s'exerce collectivement. Chaque salarié en dispose mais il faut au moins être 2 pour faire grève s'il n'y a pas d'appel national. Pour faire simple, il y a 2 cas de figure :

► Soit il y a un appel national et dans ce cas, on peut être seul sur son site à faire grève, il suffit juste de l'indiquer à l'employeur, par exemple sur la feuille de présence. On peut faire grève une heure, 2h, 3h... ou toute la journée.



► Soit il n'y a pas de journée d'action nationale, ni d'appel d'un syndicat à Chronopost et dans ce cas il doit y avoir des revendications professionnelles (salaire, condition de travail, effectif, ...). Il suffit donc que ces revendications aient été communiquées à la direction et qu'elles n'aient pas été satisfaites. A partir de là, la grève est possible à condition d'être au moins 2 salariés.

Le droit de grève est un droit protégé par la constitution. Son utilisation suspend mais ne rompt pas le contrat de travail. Il n'y a donc plus de lien de subordination entre l'employeur et le salarié qui retrouve toute sa liberté.

Attention toutefois à ne pas entraver la circulation et le travail d'éventuels salariés non gréviste, cela pourrait être considéré comme un abus du droit de grève.

La retenue sur le salaire doit être strictement proportionnelle: **Une heure de grève = Une heure de retenue.** Aucune représaille directe ou indirecte ne peut intervenir ultérieurement. L'employeur a également l'interdiction de remplacer les salariés grévistes par des intérimaires.

CULTURE - Cinéma

Dis-moi juste que tu m'aimes d'Anne LE NY

Dans ce septième long-métrage, la comédienne et réalisatrice Anne Le Ny explore en mode thriller les ressorts de l'amour conjugal et les mécanismes de la manipulation dans les relations amoureuses.



Dis-moi juste que tu m'aimes sort dans les salles mercredi 19 février. Là où le cinéma préfère en général la passion, Dis-moi juste que tu m'aimes s'intéresse à un couple bien installé, 15 ans d'âge, et à ce qui compose son quotidien : la gestion des enfants, l'intendance, les factures à payer, une chaudière à changer, et aussi les gestes tendres, le compagnonnage, la complicité, l'entraide...

Puis cette mécanique bien rodée et ronronnante soudain se grippe sous l'effet du petit caillou dans la chaussure qu'est le retour d'Anaëlle dans le paysage. Le couple de Julien et Marie est mis à l'épreuve. S'en remettra-t-il ? La passion emportera-t-elle leur histoire ? Anne Le Ny signe un thriller psychologique plutôt réussi, qui interroge sur les relations conjugales, l'amour à l'épreuve du temps et la manipulation, sans tomber dans les clichés.



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) :

