

Défendez-vous! Servez-vous de la CGT!

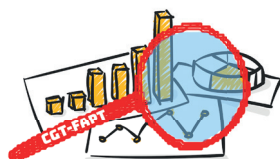
L'heure est au bilan. Que ce soit pour notre accord Handicap ou pour la promotion des RDI du statut « ouvrier » vers le statut « agent de maîtrise ».

La CGT qui est à l'origine de la demande du passage des RDI au niveau agent de maîtrise suit ce dossier de très près et vous en rends compte, y compris pour les DOM (*en page 2*). La CGT exige également de la transparence sur notre mutuelle (*en page 3*).

Concernant l'accord Handicap, nous serons comme depuis le début de cette aventure, force de propositions pour améliorer l'embauche et surtout le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (*en page 3*).

La CGT s'engage également au côté des salariés sous-traitants dont les conditions de travail et les garanties collectives sont souvent déplorables et leurs droits trop souvent ignorés (*lire ci-contre avec les dernières nouvelles du CSE.*)

Vous lirez *en page 4* vos rubriques habituelles avec les principaux résultats de Chronopost, un article « fait de société » et un conseil « culture ».¹



Salariés sous-traitants et moyens propres

Aujourd'hui chez Chronopost la sous-traitance est une réalité toujours grandissante. Tous les métiers classés « Ouvriers » et certains « employés » sont potentiellement menacés. Cette sous-traitance à outrance a pour objectif de réduire les coûts tout en externalisant les risques, notamment ceux liés aux conditions de travail difficiles.

Car si nos métiers sont souvent similaires, nos conditions de travail et nos garanties collectives ne le sont pas : horaires à rallonge, heures non-payées, paniers repas qui sautent ou inexistant, AT non déclarés, véhicules dans des états pitoyables... La liste peut être longue... **Vous aussi vous avez des droits et par conséquent**

vous employeur a des obligations et le donneur d'ordre Chronopost, une responsabilité. Courant septembre les salariés sous-traitants du **hub de Corbas** ont massivement débrayés pour exiger de meilleures conditions de travail et le paiement de toutes leurs heures travaillées !

A la CGT nous pensons que rien n'est inéluctable, si nous prenons les choses en main, nous pouvons les changer. Nous sommes à votre écoute. C'est en nous unissant et en nous organisant que nous pourrons faire face plus facilement. **Nous vous invitons à vous syndiquer, à vous rapprocher des représentants CGT, pour être plus fort et conquérir des avancées sociales !**



Important!

Outre les résultats d'août (*lire page 4*), plusieurs sujets importants ont été abordés :

- **Lutte contre l'absentéisme :** La DRH voudrait limiter le bénéfice de la subrogation aux salariés ayant une certaine ancienneté. La CGT sera très vigilante sur ce sujet et conditionnera toute évolution à d'autres avancées significatives pour les salariés.
- **Maladie et congés payés :** La DRH dit avoir paramétré le logiciel de paie pour respecter dorénavant la loi. Reste à régulariser le passif et à en fixer les modalités. Une réunion avec

les syndicats doit se tenir d'ici octobre.



- GEPP (dont les PCP):

A ce jour aucun accord n'est conclu. La CGT a été extrêmement constructive et responsable jusqu'au bout de cette négo (*lire dernier Chronoscope*). La DRH dit vouloir un accord et laisse encore une place à des ajustements. Faute d'accord, toutes les dispositions de l'accord précédent tomberont...



RDI:

Ils ont tous vocation à devenir « Experts »

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 de la fonction 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.

Nous continuons le combat pour les RSA mais également pour améliorer la reconnaissance de la fonction des équipiers supports.

S'agissant des RDI, lorsque la direction a fait le choix de définir 2 niveaux d'expertise (confirmé et expert, tous 2 en AM), la CGT a aussitôt alerté sur le risque de tension lié à une évaluation subjective qui serait nécessairement différente d'un manager à l'autre, d'une région à l'autre. C'est pourquoi nous avons exigé et obtenu la création d'une grille d'évaluation unique et objective ainsi qu'une procédure d'accompagnement théoriquement transparente et identique pour toutes les agences.



►► 1er bilan 10 mois après

L'immense majorité des RDI sont bien passés agent de maîtrise. Conformément aux engagements de la DRH, les accompagnements ou passerelles sont proposés aux RDI soit pour devenir «confirmés» soit pour devenir expert. Les dates de rétroactivité sont globalement

respectées.

Si le bilan est globalement positif, certaines situations posent encore problèmes. Certaines régions prennent des libertés avec les engagements de la DRH. C'est notamment le cas de la région Auvergne Rhône-Alpes qui ne respecte pas les procédures d'évaluation en ne communiquant pas les résultats aux RDI et en freinant en conséquence les passages au niveau «expert».

La CGT a donc alerté la DRH pour exiger le respect des engagements pris. Des réunions ont eu lieu en conséquences et certaines situations se régularisent progressivement...
A suivre !



►► Les DOM ne sont pas la 5ème roue du carrosse!

Lors des NAO 2024, notre DS CGT des DOM (Jean-Marc) a revendiqué l'extension de l'évolution des RDI aux RSA TG2 des DOM. La direction avait répondu favorablement et aujourd'hui nous saluons le 1^{er} passage d'un RSA de Guadeloupe en RDI Agent de Maîtrise ! Cela dit, nous restons très vigilants sur l'évaluation des RSA ! Celle-ci doit être objective et transparente et ne pas se faire à leur insu comme

à la Martinique. Nous exigeons également un réel accompagnement pour une véritable reconnaissance des responsabilités.

* Concernant les aides déclarant en douane:

La CGT demande là aussi de l'équité et de la transparence pour une véritable reconnaissance des responsabilités et des évolutions vers le poste de déclarant en douane au statut agent de maîtrise. A la Martinique, les salariés attendent également depuis plus de 3 ans l'arrivée d'un manager douane !



* Vie chère, ça ne passe pas!

Depuis le 1^{er} septembre la colère monte en Martinique ! La CGT soutient ces revendications légitimes. Depuis les grèves de 2009, notre DS CGT des DOM participe aux NAO en métropole et obtient des avancées significatives, que ce soit sur le ticket transport ou dernièrement en 2024 sur le passage à 200 euros de la prime vie chère DOM ou encore sur la hausse du remboursement du « voyage DOM » ! Mais aujourd'hui cela ne suffit plus :

Baisse des prix et hausse des salaires: Gouvernement et entreprises doivent répondre aux enjeux !



Accord handicap à CHRONOPOST Quelles évolutions?

L'objectif d'un accord Handicap est logiquement l'embauche de personne en situation de handicap. Mais ces embauches sont tributaires de la situation économique de Chronopost et de son niveau d'activité. Depuis 2023 l'activité ayant ralenti, les embauches dont celles de travailleurs handicapés ont également baissé. Mais à Chronopost, avec les métiers de l'exploitation exposés physiquement, nous «fabriquons» malheureusement un certain nombre de travailleurs handicapés chaque année. **Concrètement, en 2023, il y a eu 11 embauches de TH et 22 reconnaissances du statut de TH de salariés embauchés non TH.** L'enjeu de l'accord est d'intégrer des travailleurs handicapés et de les maintenir dans l'emploi.

Pour se faire notre accord doit engager l'entreprise sur plusieurs dispositifs d'incitation, d'accompagnement, d'aides dont notamment :

- Un engagement chiffré d'embauche de TH
- La sensibilisation et la formation des salariés, notamment les managers
- L'accompagnement dans l'emploi (formation, adaptation de

poste, congés spécifiques liés au Handicap, ...).

- Le reclassement interne ou externe

Mercredi 11 septembre, la Direction a réuni les syndicats en vue de la négociation d'un nouveau texte. Cela a été l'occasion de présenter le bilan de l'accord qui vient de prendre fin et d'envisager une suite. Le bilan 2023 fait état : d'un taux **d'emploi de 5,78% (pour un objectif à 6%) ; d'un nombre de départ de TH de 29 salariés dont 47% pour inaptitude (1 salarié reclassé) ; de 1275 heures d'absences rémunérées (en légère hausse) ; de 360 salariés sensibilisés (Handilearning) et d'un montant total de dépense de 591 671 euros sur les 3 dernières années versus un budget initial de 309 000 euros.**

En conclusion et malgré les efforts, l'objectif d'embauche de TH n'est pas atteint et le maintien dans l'emploi des salariés TH doit être plus efficace. Le suivi des actions en commission handicap n'a pas été tenu conformément aux engagements, la direction doit également s'améliorer sur ce point.

Sur ces constats, la CGT consulte sa base pour faire des propositions constructives et de progrès. Plusieurs pistes sortent déjà de nos échanges.

Les pistes proposées par la CGT

- ▶▶ La neutralisation des impacts financiers des absences maladie en lien avec le handicap avec le gel de la carence après le 2ème arrêt dans l'année.
- ▶▶ L'amélioration globale de la politique de prévention des risques et l'élaboration de plan d'action d'amélioration des conditions de travail en lien avec la CSSCT et les instances régionales.
- ▶▶ La majoration de la bonification du CET pour les salariés TH pour un départ en retraite anticipé.
- ▶▶ L'intensification de la sensibilisation/formation des salariés dont les managers.
- ▶▶ L'amélioration du reclassement interne et externe des salariés inaptes.



La mutuelle générale: dans quel état j'erre?

Depuis février 2022 les organisations syndicales demandent à notre direction de la transparence sur la gestion de notre contrat Groupe avec la mutuelle. Aujourd'hui les médias évoquent des hausses de cotisations, la MG n'y échappe pas et le plus dur est probablement devant nous ! Depuis la proposition unilatérale de la direction des deux options, nous

n'avons quasiment pas eu d'info, nous savons juste que nous sommes déficitaires sur la partie santé et que la partie prévoyance (qui était légèrement excédentaire) ne l'est plus!

La CGT craint une hausse des cotisations conséquente ou une baisse de la couverture qui serait inacceptable.

Nous demandons une nouvelle fois à la direction de convoquer la commission «Mutuelle» afin de nous tenir informé de son état de santé et des perspectives.

**Les salariés
ont le droit de savoir!**



CULTURE

Film Femme, Vie, Liberté

Les graines du figuier sauvage

de Mohamed Rasoulof (sortie 18/09)

Iman (Misagh Zare) vient d'être nommé juge d'instruction au tribunal révolutionnaire de Téhéran au moment où le pays est secoué par des mouvements de protestation sans précédent. Bien que témoin d'un système absurde et de nombreuses injustices, il décide de s'y conformer au grand dam de ses deux filles, Rezvan (Mahsa Rostami) et Sana (Setareh Maleki), engagées dans les luttes contre le système politique iranien. La mère, Najmeh (Soheila Golestani), tente tant bien que mal de ménager les deux camps. Le jour où l'arme de service d'Iman disparaît mystérieusement, la paranoïa s'installe dans le foyer et bouscule le quotidien de la famille...



Un grand film de cinéma mais aussi un acte de résistance d'un courage fou face à ce régime de dictature religieuse qui fait de l'Iran une prison à ciel ouvert. On suffoque avec les personnages à l'écran, la peur est palpable, la culpabilité, et le courage malgré les coups, la prison, la torture. La jeunesse iranienne fera tomber les mollahs, ça prendra peut-être du temps et du sang mais c'est irréversible. Dans des conditions ahurissantes de précarité Mohamed Rasoulof filme au plus près ses comédiennes qui sont tellement justes. La fin se déroule comme une métaphore de la chute du patriarcat dans un lieu à la beauté lunaire.

A ne pas rater !

IRAN: Communiqué de la CGT, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires

Nos organisations syndicales se félicitent des libérations : de Reza Shahabi, et Hassan Saeedi, membres du Syndicat des travailleurs/travailleuses de la compagnie de bus de Téhéran et sa banlieue (VAHED) ; de Keyvan Mohtadi, écrivain et traducteur apportant son soutien au mouvement ouvrier. Ils ont été libérés le 1^{er} septembre 2024 de la sinistre prison d'Evin où ils étaient détenus depuis mai 2022. Ils avaient été arrêtés en raison de leurs activités syndicales et de défense des droits des salarié.es.

Ils ont été détenus à l'isolement et interrogés pendant des mois. Leur peine de six ans de prison a été finalement réduite en appel. Nous continuons de suivre de près la situation en Iran et en particulier le sort des activistes des droits des salarié.es et des droits humains. A cet égard, nous appelons à la libération immédiate de Davoud Razavi, Ebrahim Madadi, Reyhaneh Anssari et Anishah Assadolahi, Esmail Guerami et Rassool Bodaghi.

Nous sommes profondément préoccupés par la situation d'urgence des militantes et particulièrement celle de Sharifeh Mohammadi et



et Pakhshan Azizi, ainsi que de deux militantes féministes Varisheh Moradi et Nassim Gholami Fard, condamnées à mort. Nous demandons leur libération immédiate. Notre mouvement syndical ne tolère pas le harcèlement des militants syndicaux où que ce soit dans le monde. Nous sommes déterminés à poursuivre notre combat sur la scène mondiale et à faire campagne pour que le gouvernement iranien respecte les libertés fondamentales dont les droits syndicaux. L'ensemble des prisonnier.es politiques et d'opinion doivent être également libérés !



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) :



Notes de fin

1