

S'impliquer syndicalement pour ne pas subir!

Aujourd'hui à Chronopost beaucoup de sujets sont sur la table des négociations et ce journal s'en fait l'écho : Egalité pro, QVCT, prime trimestrielle, emploi des Handicapés !

Pour défendre et développer nos droits et nos acquis, les syndicats ont besoin de l'implication permanente des salariés sur tous ces sujets.

Revendiquer ! Interpeller vos représentants pour donner du contenu à ces discussions et faire progresser vos conditions de travail au quotidien.

Un syndicat qui n'est pas en contact permanent avec le terrain ne représente personne et négociera à l'aveugle !

C'est aussi pour ça qu'il faut voter CGT aux prochaines élections au CA de La Poste du 24 au 27 novembre prochain !

Pour
Une autre VOIE
Votez CGT !
DU 24/11 AU 27/11



Égalité professionnelle à Chronopost: Vers une régression?

La négociation est terminée. Un projet d'accord comportant les avancées a été présenté aux syndicats.

Quelles avancées dans le texte proposé ?

- ✓ Augmenter la part des femmes dans l'entreprise d'ici 2029 et notamment des cadres.
- ✓ Analyse et correction des écarts de rémunération en lien avec la commission égalité pro.
- ✓ Dispositif de marrainage des femmes cadres avec une cadre dirigeante pour favoriser l'évolution de carrière des femmes.
- ✓ Réduction du temps de travail d'une heure par jour à partir du 5ème mois de grossesse, disposition cumulative avec le droit à 30 minutes/jour au 3ème mois. Place de parking prioritaire dans les sites Chrono.
- ✓ Extension du dispositif d'absence rémunérée à 5 absences pour se rendre à des examens médicaux en cas de grossesse pathologique (en plus des 3 examens médicaux obligatoires)
- ✓ Charte de bonne conduite avec les entreprises sous-traitantes.
- ✓ Formation à la prévention des propos et comportements sexistes.
- ✓ La CGT a également obtenu que soit réaffirmé le droit au maintien du bénéfice de la mutuelle avec la participation de Chronopost pendant toute la durée du congé parental ainsi que l'acquisition de l'ancienneté pendant ce congé.



A l'heure où nous écrivons ce journal, seules la CGT et la CGC ont décidé de signer le projet d'accord. Donc, faute de majorité, celui-ci ne pourra s'appliquer en l'état et la direction décidera seule des dispositions qu'elle souhaite garder mais qui seront nécessairement moins-disantes que le projet d'accord. Le DRH l'a confirmé en répondant à une question de la CGT lors du CSE du 28 octobre 2025.

Chacun prendra ses responsabilités, la CGT aura pris toutes les siennes pour faire progresser puis maintenir l'égalité professionnelle à Chronopost.

Négociation



Qualité de vie et condition de travail :

Au cœur des attentes des salariés !

Actuellement des négociations obligatoires sont en cours sur ce sujet essentiel des conditions de travail et de la qualité de vie au travail des salariés à Chronopost.

La CGT, en lien permanent avec le terrain a présenté de nombreuses demandes ambitieuses et concrètes qui permettraient d'améliorer la prévention des risques mais également le quotidien des salariés (lire Chronoscope N°123 de mars 2025).

La prévention des risques, des accidents du travail et des maladies

professionnelles est au cœur des attentes et la CGT utilise tous les leviers pour inciter la direction à progresser sur ce sujet crucial.

Des avancées ont été obtenues ces dernières années mais beaucoup reste à faire, notamment en termes de formation des managers, de mode opératoire de manutention, de plan d'action de prévention aux risques physiques et psycho-sociaux, de formation des RPX, d'interdiction du travail sur 6 jours, d'isolation des bâtiments été/hiver, de compensation du travail le samedi, etc, etc...



OBJECTIFS



Prime trimestrielle:

Vers une prime d'assiduité?

La négociation sur la refonte des critères de primes trimestrielles se poursuit dans l'objectif d'être finalisée pour une application au 1^{er} janvier 2026.

En direct des négos, voici les principales pistes qui se dessinent :

- Réduire fortement le nombre de critères pour ne conserver que les plus réalistes
- Sanctionner plus fortement l'absentéisme pour mieux récompenser les présents
- Améliorer le pilotage de cette prime (communication, suivi,...)

L'idée pour la CGT 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 Direction insiste elle sur la nécessité de combattre davantage l'absentéisme. Elle souhaite impacter la prime de 50% dès 10 jours d'absence sur le trimestre et 100%

à 20 jours. Mais toutes les sommes non versées à ce titre seraient reversées aux salariés présents via un bonus.

Même si ce dispositif de bonus semble bien perçu par une majorité de salariés, la CGT émet quelques réserves. Il est pour nous hors de question que les AT et maladie pro (aujourd'hui neutralisés) puissent impacter la prime demain. De plus une même absence maladie qui serait à cheval sur 2 trimestres ne doit pas entraîner de double impact. A suivre...

SMART



Communiqué de presse du 20 octobre 2025



Retraites : un premier pas qui en appellera d'autres !

Lors de son discours de politique générale, le Premier ministre a annoncé la suspension de la réforme des retraites jusqu'aux prochaines élections présidentielles. Cela signifie que les générations nées en 1964 et en 1965 pourraient partir quelques mois plus tôt que prévu, à 62 ans et 9 mois et avec 170 trimestres de cotisations.

Nos organisations saluent cette première avancée après de longs mois de mobilisations dans l'unité, et alors que les gouvernements successifs cherchaient à refermer le dossier en continuant à mener leur politique hostile au monde du travail. C'est à mettre à l'actif de la mobilisation des millions de françaises et de français qui depuis 2023, par des voies multiples et sans jamais renoncer, ont exprimé leur rejet de cette injustice et de cette atteinte à la démocratie sociale. Des centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs pourraient en bénéficier.

Les modalités techniques de mise en œuvre de cette suspension doivent encore être précisées tout comme elles doivent être adoptées par le Parlement. Pour nos organisations syndicales, la suspension ne peut qu'être un préalable à l'abandon de la réforme in fine. Le budget présenté par le gouvernement fait encore porter l'essentiel des efforts sur le monde du travail. C'est à nouveau un budget d'austérité avec des mesures inacceptables pour la population. Nos organisations continuent d'alerter sur la profondeur de la colère sociale.

Avec l'abandon du 49-3, l'adoption de l'ensemble de ces mesures va reposer sur les parlementaires. L'intersyndicale leur demande de supprimer les mesures d'austérité annoncées et d'élaborer un budget de justice sociale et fiscale garantissant un haut niveau de protection sociale, des services publics renforcés et des investissements vers une transition écologique et industrielle juste et de haut niveau.

Nos organisations appellent les travailleuses et travailleurs et leurs syndicats à maintenir la pression et leurs revendications par des actions dans les entreprises, les services et administrations, par différentes initiatives, organisations de réunions d'information, assemblées générales du personnel... Elles conviennent d'ores et déjà de se revoir très rapidement.



**La CGT FAPT appelle
tous les salariés à une grande
journée de mobilisation
le 20 novembre !**





CULTURE

Reportage :

Main basse sur les terres,
de Gabriela Cowpertwaite sur arte.tv

C'est aux États-Unis que Nathan Halverson débute une enquête qu'il va mettre plus de sept années à boucler. Comment et pourquoi le groupe chinois Shuanghui a-t-il pu acquérir en 2013 la multinationale américaine Smithfield Foods, soit un quart de la production états-unienne de viande de porc ? Ayant découvert que l'État chinois était secrètement à la manœuvre, il s'intéresse ensuite à une société saoudienne qui a acquis en toute légalité 40 kilomètres carrés de terres en plein cœur de l'Arizona, où elle prélève 13 000 litres d'eau à la minute, tarissant la plupart des puits... En suivant l'argent, l'enquête, va mener Halverson à de plus vastes affaires aux Émirats arabes unis, en Russie. Pendant ce temps, Vladimir Poutine planifie l'invasion à grande échelle de l'Ukraine, qui a eu l'affront de couper l'une des principales sources d'irrigation de la Crimée conquise en 2014.



L'eau et l'alimentation constituent "le pétrole" du XXI^e siècle. Faire main basse aujourd'hui sur ce qui va manquer demain en raison du changement climatique représente un investissement rentable à coup sûr, en même temps qu'une garantie de puissance. Couronnée d'un Emmy Award collectif et orchestrée comme un thriller, cette investigation met en lumière des stratégies destructrices et le droit du plus fort. Mais elle souligne aussi qu'il est encore temps de les combattre et qu'un partage équitable et durable permettrait de nourrir une humanité plus nombreuse à l'horizon 2050.



Accord Handicap à Chronopost: où en est-on ?

L'accord précédent a pris fin en 2023 mais les syndicats ont obtenu de la Direction qu'elle maintienne en vigueur toutes les dispositions de l'accord jusqu'à sa renégociation.

Début 2025, la Direction a fait le choix de recourir à une entreprise de conseil (Ariane Conseil) experte sur le sujet de l'emploi des travailleurs handicapés.

Ce cabinet a été chargé dans un 1^{er} temps de faire le diagnostic de la situation à Chronopost afin d'analyser ce qui a bien marché et ce qui doit être amélioré.

Ce travail fera ensuite l'objet d'une restitution d'ici la fin de l'année de manière à éclairer la direction et les syndicats sur les pistes d'amélioration de nos dispositifs afin de négocier un nouvel accord pour 2026. Aujourd'hui il y a 277 salariés disposant d'une RQTH (travailleurs handicapés), soit 5,59% de l'effectif global.



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) :

