

Les bons résultats doivent bénéficier aux salariés !

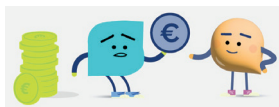
Le résultat d'exploitation cumulé 2026 est bien au-delà des attentes, du budget ou de ce que nous avons réalisé l'année dernière à la même date !

Cette bonne nouvelle est le fruit du travail des salariés et c'est donc eux qui doivent principalement en bénéficier en retour! Que ce soit en terme d'amélioration des conditions de travail ou en terme de pouvoir d'achat !

Un DRH s'en va, une autre arrive le 9 novembre. Nous lui souhaiterons la bienvenue et beaucoup de courage pour tous les sujets qui sont à l'agenda : QVCT, Handicap, NAO, droit syndical, protocole d'accord électoral, accord d'intéressement... Des sujets essentiels pour les salariés !

Nous appelons les salariés à se faire entendre sur ces sujets, à nous remonter toutes leurs attentes et leurs revendications !

Nous devons progresser, Chronopost en a les moyens !



Comme ce journal s'en était fait l'écho l'été dernier, la CGT avait écrit au PDG pour l'alerter sur les difficultés financières rencontrées par les salariés en raison de la forte hausse des prix du carburant. En annonçant récemment une prime de 150 euros pour ceux ayant perçu moins de 40 000 euros bruts sur les 12 mois précédents octobre 2026, il répond partiellement à la demande.

En effet la CGT demandait une prime « transport » dont le montant peut légalement aller jusqu'à 1000 euros et qui est totalement exonérée pour le salarié comme pour l'employeur. **Cette prime avait l'avantage de pouvoir être modulée**

Prime PPV - partage de la valeur - : La CGT entendue partiellement

selon la distance domicile/travail et donc se concentrer sur ceux qui en avaient le plus besoin.

Quoiqu'il en soit, la CGT salue le geste et rappelle que cette prime peut se cumuler avec le dispositif de la prime grand rouleur dont les conditions ci-dessous ont été élargies au 1^{er} octobre :

1. Il faut habiter à plus de 15km du lieu de travail soit 30km A/R.
2. Il faut percevoir moins de 2035€ net/mois pour une personne seule, 4070 net pour un couple et 6100 net pour un couple avec 2 enfants.
3. Le montant est de 100 € pour 3 mois (soit environ 40 centimes par litre).



Intéressement/participation 2026, versée en 2027

Les résultats sont bons grâce au travail de tous les salariés et chacun peut s'en féliciter. Mais restons prudent et précis et avançons par étape!

La Direction a communiqué le 29 septembre pour annoncer à tous les salariés un probable montant d'intéressement / participation supérieur de 1000 euros en moyenne au montant perçu en 2026.

Pour la CGT cette communication quelque peu prématurée et imprudente est potentiellement facteur de frustration car le résultat 2026 n'est pas encore fait et à supposer qu'on le réalise, le chiffre de 1000 euros est une moyenne incluant tous les hauts revenus donc la somme réelle sera mécaniquement plus faible pour les salaires modestes !

Si chacun peut se féliciter des bons résultats, ce qui est important aujourd'hui pour la CGT, c'est d'abord de bien préparer la peak !

Embaucher les moyens humains nécessaires, se doter de matériel et d'outils en nombre suffisant et en état de marche, bref anticiper pour garantir de bonnes conditions de travail.

Le PDG a récemment affirmé que la santé des salariés était une priorité absolue : Chiche !



Après plusieurs réunions, la direction nous a adressé un projet d'accord.

Voici les principales évolutions envisagées par rapport à la situation actuelle :

- La bibliothèque de critère serait fortement réduite (de 400 critères individuels aujourd'hui, on passerait à 182 et de 184 critères collectifs on passerait à 86.
- La proportion des critères collectifs et individuels serait à 50/50 sauf pour les RDI et managers opérationnels pour l'individuel pèserait 60% et le collectif 40%.

La CGT regrette que cette prime ne bénéficie toujours pas aux intérimaires qui contribuent pourtant chaque jour à nos résultats !

Le nouveau dispositif de "surprime" aux salariés présents n'obligeait pas à sanctionner davantage les arrêts maladie.

La CGT attend le projet d'accord définitif pour se positionner.

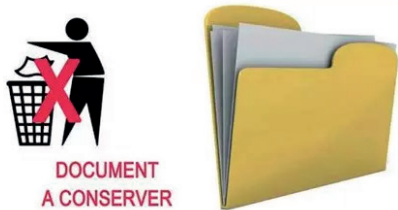
Primes trimestrielles: Où va-t-on?

- Le nombre de critère individuels et collectifs par salariés devra être compris entre 4 et 6.
- L'impact des absences serait majoré : de 70 à 140 heures d'absence sur le trimestre la prime serait divisée par 2 et au-delà de 140 heures d'absences, la prime serait à zéro.
- Les sommes non versées aux salariés absents seraient intégralement reversées aux salariés présents à 100% ce qui pourrait majorer les montants max théoriques ci-dessous.

Sur le reste aucune évolution n'est envisagée en terme de communication des critères avant le trimestre et de restitution des résultats après.

Les absences pour accident du travail ou maladie pro sont toujours neutralisés.

Les montants tels que définis aux dernières NAO restent inchangés (voir tableau ci-dessous).



Métiers	Montant max théorique
Ouvriers / Employés	
Trieurs/Chauffeurs/ opérateur Hub	280 euros
Opérateurs exports/ Internationaux	310 euros
Autres métiers O/E	260 euros
RSA et Régulateur opérationnel	400 euros
Chargé des opération de régulation (COR)	400 euros
Equipier support	310 euros
Agent de Maîtrise	
Assistante d'agence/RGA	500 euros
Assistante DRO	280 euros
RDI	450 euros
Autres métiers AM	450 euros
Manager Opérationnel	500 euros



Projet d'accord QVCT : Où en est-on?

Après plus de 10 réunions de négociation, La Direction nous a adressé durant l'été un projet d'accord qui répond encore trop partiellement à nos attentes.

La CGT a donc communiqué par écrit les avancées qu'elle attendait sur ce projet, parmi lesquelles :

➡ Nous souhaitons que l'entreprise aille plus loin dans la professionnalisation de la prévention avec des responsables QHSE régionaux à temps plein et non plus une simple fonction en plus de leur poste.

➡ Nous souhaitons que les QHSE et les chefs

d'agence soient objectivés (atteinte du bonus) sur la baisse de l'accidentologie sur leur périmètre.

➡ Nous souhaitons que l'entretien annuel contienne obligatoirement un point "prévention des inaptitudes" en s'interrogeant avec le salarié sur l'adéquation de son poste de travail versus âge/ancienneté/état de santé et en envisageant les éventuelles possibilités d'évolution/reconversion/formation.

➡ Accès aux boîtes mail : Aucun temps n'est donné aux salariés n'ayant pas accès à un ordinateur à leur poste de travail (trieurs, chauffeurs notamment). Ne pourrait-on

pas imaginer un crédit de temps (Environ 5 ou 10 minutes par jour) à l'instar de ce qu'on a mis en place pour le e-learning dans la GEPP.

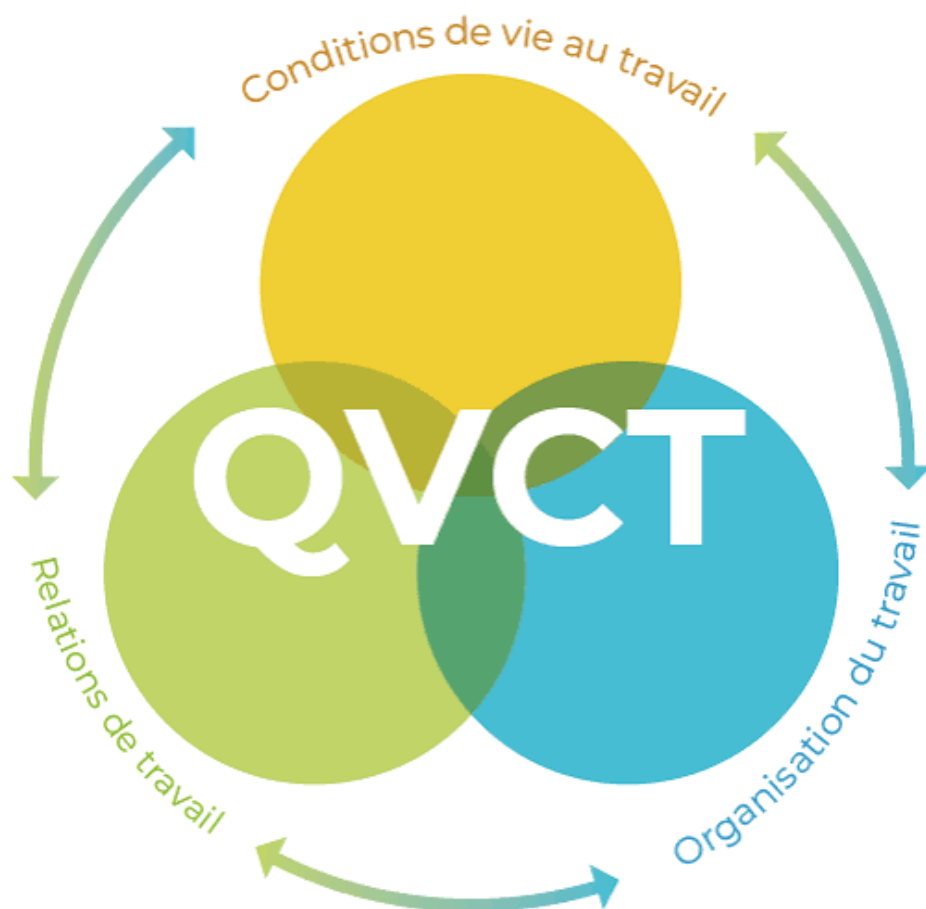
➡ Le projet d'accord maintient la possibilité d'imposer le travail 6 jours/7. Nous considérons que cela dégrade les conditions de travail et favorise les risques d'AT/MP, cela est contraire aux objectifs de cet accord. **Nous demandons l'interdiction (même progressive) du travail 6j/7 tout en précisant que ce point sera déterminant pour une éventuelle signature.**

➡ Inciter ou accompagner les salariés à la transition énergétique et à la décarbonation en proposant des bornes électriques sur les parkings à tarif avantageux.

La direction a commencé à répondre favorablement à certaines de ces demandes mais nous attendons de voir les engagements concrets dans le projet d'accord modifié avec ces réponses ...

Quoiqu'il en soit la CGT n'aura une fois de plus qu'une seule boussole :

De réels progrès pour les conditions de travail des salariés. A suivre ...



Relais XL : quels risques ?

Rappel : Lors du CSE du 27 mai, la Direction a annoncé la création d'un nouveau service avec la filiale « C chez vous » de Geopost. Il s'agit donc de relais XL pour des colis hors normes (Frigo, lave-linge, etc) d'un poids moyen de 48 kg. Ces colis sont acheminés sur palettes via un réseau spécifique et mis à disposition pour le client en agence avec l'aide de salariés Chronopost pour le chargement dans le véhicule du client moyennant l'aide d'outil de manutention adapté ...

La CGT et le CSE dans son ensemble avait donné un avis défavorable à la mise en place de ce projet considérant qu'il sera nécessairement facteur de risque en terme de manutention. La direction avait reporté le démarrage au 15 septembre et certaines de

nos inquiétudes se concrétisent aujourd'hui (problème de circulation/parking, de moyens de manutention, de chargement ou de véhicule inadapté au colis, et enfin d'effectif supplémentaire inexistant).

La CGT rappelle à tous ses RPX de s'assurer que le DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques) soit bien mis à jour avec les risques liés à cette activité, que les moyens de manutention adaptés soient disponibles et fonctionnels, qu'on doit refuser la remise du colis si le véhicule du client n'est pas adapté.

Nous vous demandons de nous remonter toutes les situations manifestement anormales et de vous écarter de toute situation de danger (droit de retrait).

La CGT sera très vigilante sur le suivi des risques et des AT liés à cette activité et exigera qu'on la stoppe si elle s'avère pathogène.

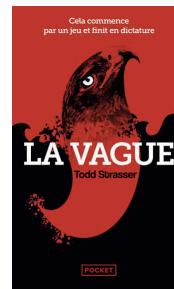


CULTURE

Livre
La vague
de Todd Strasser

Dans ce roman, Todd Strasser explore le thème de la manipulation et de l'endoctrinement en racontant l'histoire d'un professeur d'histoire qui crée un mouvement expérimental dans son lycée pour expliquer les mécanismes du nazisme. Tiré d'une histoire vraie (l'expérience de la Troisième Vague menée à Palo Alto en 1969), le roman est salué comme un outil indispensable de réflexion sur le libre arbitre, la démocratie et les dérives du totalitarisme. Le style est fluide, direct et le format court en fait un livre percutant qui se lit d'une traite, adapté aussi bien aux adolescents qu'aux adultes.

Ce livre montre à quel point il est facile de sombrer dans le totalitarisme et le conformisme, même dans une société démocratique moderne. Il est étudié en classe de troisième et permet une lecture parents/enfants et les débats nécessaires en lien avec la campagne que mène la CGT contre les idées d'extrême droite.



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) :
.....

