

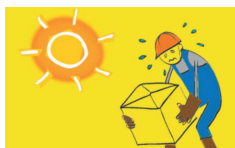
Solidaire pour ne pas régresser!

A Chronopost comme ailleurs, dans l'esprit des dirigeants, la sous-traitance a d'abord pour objectif de réduire les coûts (ce qui en droit se nomme le délit de marchandage). Il s'agit de faire effectuer le travail par des salariés qui auront des droits, garanties ou rémunérations inférieurs aux salariés moyens propres (primes, 13ème mois, intéressement, mutuelle...).

Le 2ème objectif est de diviser la communauté de travail, le fameux "diviser pour mieux régner".

Enfin, le 3ème objectif est d'externaliser les risques et contraintes liés au contrat de travail (embauche, accident du travail, congés, etc...)

La meilleure façon de contrer tout cela à la fois est de rester solidaire, que l'on soit moyen propre, sous-traitant ou intérimaire, nous sommes ou serons victime de ce système qui a vocation à tout tirer vers le bas : Le dumping social !



Forte chaleur: il est temps de protéger les salariés!

Les épisodes caniculaires se répètent, s'intensifient et s'étendent sur une durée de plus en plus longue, de mai à octobre. Et pourtant, les interventions politiques et réglementaires restent largement insuffisantes.

Pour réduire les risques liés à la chaleur, l'employeur doit :

- Mettre en place des procédés de travail réduisant ou supprimant l'exposition à la chaleur (dispositifs filtrant ou occultant, ventilateurs, brumisateurs...);
- Aménager les lieux et postes de travail ;
- Adapter les horaires de travail afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos ;
- Augmenter l'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs (en cas d'absence d'eau courante, il faut prévoir au moins 3L d'eau par salarié.e par jour) ;
- Fournir des équipements de protection individuelle permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires ;

Une protection inefficace

- ✗ Aucune température maximale de travail définie,
- ✗ Aucun renforcement du droit de retrait,
- ✗ Aucune interdiction explicite de faire travailler dans des locaux à 40°C l'été ou 5°C l'hiver.

Le gouvernement élargit la notion de "température convenable", mais sans la définir. À noter que si le décret ne définit pas ce qu'il nomme une "température adaptée compte tenu de l'activité des travailleurs et de l'environnement dans lequel ils évoluent", il existe des recommandations officielles en la matière. L'Institut National des Risques professionnels (INRS) juge dangereux un travail physique au-delà de 28°C et sédentaire au-delà de 30°C.

A Chronopost, la CGT n'a de cesse d'alerter depuis des années.

Encore au dernier CSE de mai, nous avons exigé que les très bons résultats financiers profitent aux salariés, que ce soit pour une prime transport (*lire en page 3*) mais aussi pour que Chronopost se dotent d'agences mieux isolées, mieux ventilées, faute de quoi l'entreprise s'exposera à des droits de retrait voire à des fermetures administratives.



Chauffeurs : La CGT aux avant-postes !

Sous-traitance : Le métier de chauffeur est-il en voie de disparition à Chronopost ? La CGT alerte !

La responsabilité sociale et sociétale des entreprises qui est mise en avant par nos dirigeants à Chronopost est une notion très à la mode mais qui relève davantage du marketing/communication que d'un véritable engagement citoyen. A la CGT on préférerait même plus de discrétion sur l'expression de ces valeurs et principes et plus d'actes sur leur application concrète, notamment pour nos sous-traitants. Car si une disposition d'un accord d'entreprise ne s'applique qu'aux salariés moyens propres, les principes et valeurs affichés s'appliquent à TOUS faute de perdre sa crédibilité.

Constatant que des véhicules de livraisons moyen propre étaient en nette diminution, la CGT a alerté et demandé à porter le sujet au CSE de mai. Le directeur national des opérations est venu confirmé

qu'il y avait bien une consigne de rationaliser progressivement. Le nombre de véhicule (380 en 2026) a déjà baissé de 24% depuis 2 ans et le DNO souhaite continuer dans cette tendance pour atteindre à terme une centaine de véhicules même s'il ajoute qu'il n'y a aucune urgence et qu'aucun changement de contrat de travail ne sera imposé. Il justifie cette décision par une flotte soi-disant sous-utilisée, de nombreux sinistres et des amendes.



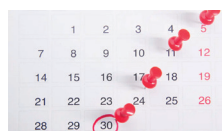
La CGT a contesté cette position en disant que sous-traiter

le « problème » ne réglerait pas le problème car l'ensemble des contraintes et coûts liés à la livraison seront les mêmes à la

sous-traitance et finiront par se répercuter sur Chronopost, que ce soit en non-qualité ou en coût.

La CGT a également dénoncé des suppressions de véhicules sur certains sites alors même qu'il reste des chauffeurs en poste. Nous rappelons aux salariés que de refuser de signer un avenant n'est jamais une faute ! Sur ce point le DNO a confirmé qu'aucun véhicule ne devait être rendu si des chauffeurs étaient encore en poste, il a confirmé que rien n'est imposé et que les chauffeurs volontaires pour changer de métier verraient leur prime chauffeur totalement compensée.

Le CSE s'oppose à tout plan social déguisé et a demandé un suivi régulier de la situation en lien avec la commission GEPP.



QVCT: La CGT ne signera pas un accord

qui maintiendrait la possibilité d'imposer le travail 6 jours sur 7 !

Parmi les plus anciens, certains ont pu connaître dans les années 90 des vacances du lundi au samedi. Seul le dimanche nous permettait de nous reposer pour ceux qui n'embauchaient pas à 2h00 le lundi matin. La CGT s'était donc battu à cette époque pour proscrire ces vacances 6 jours/7 et imposer les 2 jours de repos/semaine. Mais aujourd'hui, alors même que l'entreprise s'inscrit dans une démarche de QVCT et de bien-être, ce type d'organisation revient en force.

Outre la pénibilité physique et

morale, cela entraîne souvent d'autres préjudices pour le salarié: Perte du bénéfice du ticket restauration, 6 jours de RTT à poser pour faire une semaine, sans compter les frais de transports supplémentaires liés aux 6 trajets/semaine.

La CGT a dénoncé cette situation lors du CE de mars en soulignant le décalage et l'incohérence avec les engagements de l'entreprise en faveur de la QVCT,



de l'équilibre vie pro/vie perso et du bien-être.

La Direction doit chercher des organisations qui permettent d'accorder 2 jours de congés par semaine. La CGT invite tous les salariés travaillant 6 jours/7 à se rapprocher de la CGT.

Solidairement nous pouvons imposer d'autres choix plus respectueux des salariés ! Le travail 6 jours sur 7 n'a pas sa place à Chronopost! Avec la CGT refusons-le collectivement !



Coût de l'énergie/pouvoir d'achat : La CGT écrit au PDG pour demander un geste fort

La forte hausse des prix des carburants pénalisent et précarisent fortement les salariés et particulièrement les plus modestes. La CGT a écrit au PDG de Chronopost le 22 mai pour demander le bénéfice de la "prime Transport Employeur" et a remis le sujet sur la table lors du CSE du 27 mai.

Voici un extrait du courrier au Président :

"Nous sommes de plus en plus interpellés par des salariés en difficulté financière face à la hausse du prix du pétrole. Comme vous le savez, la situation géographique de

nos sites comme nos horaires de travail ne permettent généralement pas d'utiliser les transports collectifs. Hier le gouvernement a réagi à cette situation en annonçant le doublement de la prime "carburant employeur", la portant à 600 euros maximum par an et par salarié. Cette prime est totalement exonérée de cotisation sociale et fiscale, que ce soit pour le salarié ou l'employeur. Au vu de la multiplication des situations difficiles rencontrées par les salariés de l'entreprise, la CGT vous demande d'envisager la mise en place de cette prime le plus rapidement possible. "

Le DRH nous a répondu que Chronopost avait fait des efforts en NAO et qu'il appartenait maintenant au gouvernement d'agir.

Non satisfait de cette réponse, la CGT a remis le sujet sur la table du CSE le 27 mai pour exiger la mise en place de cette prime. Nous invitons tous les salariés et leurs représentants à exiger la même chose et à interpeller leurs directions locales en réunion RPX.

Projet de relais XL en agence : La CGT dénonce la multiplication des hors normes et des risques

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 d'ouvrir dans une quinzaine d'agence pour commencer des relais XL pour des colis hors normes (Frigo, lave-linge, etc...) d'un poids moyen de 48 kg. Ces colis seraient acheminés sur palettes via un réseau spécifique et ne

seraient pas mis en livraison mais mis à disposition pour le client en agence. La Direction précise que les salariés Chronopost devront toutefois aider le client à charger le colis dans son véhicule avec du matériel de manutention adapté. Ce projet doit démarrer en juillet.

La CGT a émis de grosses réserves sur ce projet et a demandé au minimum un report le temps d'analyser plus profondément l'organisation, les moyens et outils de manutention. Nous avons rappelé les antécédents avec le food et les glacières et la galère pour obtenir des outils de manutention adaptés. Nous

avons dénoncé l'absence de concertation avec les RPX locaux, l'absence d'analyse des risques.

Lors de la réunion de la CSSCT du 5 juin nous avons à nouveau dénoncé l'absence d'anticipation et de préparation, l'absence de consultation des RPX.

Par conséquent, la CGT demande au minimum le report de ce projet à l'automne faute de quoi nous proposerons au CSE de voter le recours à une expertise pour risque grave comme le prévoit la loi dans cette situation.

Discrimination sexiste:

Une sanction record pour le Crédit Suisse

Plus de 900 000 euros de dommage et intérêts, la sanction est lourde... mais méritée. Le 13 janvier 2026, la banque crédit Suisse a été définitivement condamnée par la cour d'appel de Paris pour discrimination à l'encontre d'une opératrice de marché (Tradeuse). Les faits dans cette affaire sont édifiants. Peu après avoir annoncé sa grossesse à son employeur, la salariée a été privée d'une partie de sa rémunération et a été rétrogradée sur un autre poste sans autonomie, ni responsabilité. Après son retour de congé parental, la situation s'est encore dégradée (pas d'entretien d'évaluation, horaires changeants et inadaptés et une carrière qui stagne. S'ensuivra une rupture conventionnelle et des années de combats judiciaires.



Dans sa décision, la cour d'appel de Paris lui donne raison sur l'ensemble des faits invoqués. L'arrêt indique notamment que les documents fournis par la plaignante « établissent matériellement » la « discrimination sexuelle structurelle au sein de l'entreprise ». L'avocat de la plaignante a salué une décision exemplaire, au titre de « la caractérisation de la discrimination structurelle » comme à celui du « niveau d'indemnisation record ». Bienvenue dans le monde merveilleux du trading...



CULTURE

Livre

Une longue histoire

de Jean-Christophe Le Duigou

Le syndicalisme, l'extrême droite et la démocratie.

La question sociale appartient-elle au passé ? Non. Elle persiste, se renouvelle, évolue et se transforme sous



la pression de mutations d'une ampleur inédite. Alors que le Rassemblement national campe aux portes du pouvoir, il est plus que jamais nécessaire de tirer les leçons des luttes sociales et syndicales qui ont marqué les cinquante dernières années. C'est aussi l'occasion de se pencher sur l'avenir du travail, d'évoquer les rapports de l'organisation syndicale avec les partis de gauche, avec le Parti communiste, avec le patronat et la place que doit prendre la mise en œuvre d'une véritable démocratie sociale.

Le syndicalisme saura-t-il s'unir, se rassembler et créer le rapport de force nécessaire pour de nouveaux succès stratégiques ? Ces pages ne visent pas à clore plusieurs débats ouverts. Elles sont destinées à éviter de perdre la mémoire alors que se pose la question de la construction du syndicalisme du XXI^e siècle.



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) :

