

Augmenter les salaires et améliorer les conditions de travail : C'est nécessaire et possible !

Le marché de l'express a profondément évolué depuis quelques années. La tendance est aux produits moins margés tel le shop to shop, le relais ou la consigne. Chronopost a su prendre ce virage pour s'adapter et ses résultats, s'ils sont en baisse, résistent mieux que ceux de ses concurrents.

L'activité, elle, continue d'augmenter ! En 2024, avec un effectif en légère baisse, les salariés de Chronopost ont brassé 265 Millions d'objets soit 17 Millions de plus qu'en 2023 !

C'est pourquoi augmenter les salaires et améliorer les conditions de travail ne sont pas réellement des dépenses mais des investissements dans les ressources humaines et l'avenir.

Ce sera tout l'objet des discussions avec les syndicats jusqu'à cet été, d'abord les rémunérations (NAO) puis les conditions de travail (la QVCT).



Négociations Annuelles Obligatoires 2025

Les négociations se sont ouvertes le 11 février et quelques premières pistes de revalorisations ont été proposées. Voici les principales demandes que la CGT portera dans ces négociations qui doivent se terminer début avril :

- ✓ **Salaires minimum d'embauche à 2000 euros brut** ou une augmentation générale de 60 euros.
- ✓ **Mise en place de la prime dite Froid** ou revalorisation de la prime trimestrielle des salariés amenés à travailler en TD.
- ✓ **Réévaluer les grilles salariales** Chrono ou définir le niveau des nouvelles fiches métiers. Intégration de la prime d'ancienneté dans l'assiette de calcul du 13^{ème} mois et des heures sup.
- ✓ **La classification en agent de maîtrise** des postes de régulateurs dont les RSA. En parallèle, l'évolution de classification dès 5 ans d'ancienneté sur un poste.
- ✓ **Revaloriser la fonction EQS** avec sur chaque site un RSA EQS en AM et augmentation de la prime trimestrielle des EQS au niveau de celle des RDI.
- ✓ **Création d'une prime «vie chère»** pour la région niçoise et Annecy.
- ✓ **Augmentation de la prime dimanche** de 10 euros (montant inchangé depuis 6 ans) et revalorisation de la prime zone réservée à 180 euros (soit +30€).
- ✓ **La revalorisation de la prime trimestrielle des aides-déclarant en douane** et favoriser les évolutions de classification vers le poste de déclarant en douane.
- ✓ **Réévaluation des Ticket restau** et prime repas de jour
- ✓ **Augmentation de la part employeur sur la cotisation mutuelle.**
- ✓ **Pour les DOM** : La revalorisation de la prime « vie chère », du ticket transport et de la prime trimestrielle des opérateurs internationaux, l'embauche de chauffeurs et la localisation d'un RRH.
- ✓ **Pour les services clients** : L'augmentation de la prime de présentisme à 350 euros annuel avec division en 2 semestres de 175 euros chacun.





L'amélioration des conditions de travail: L'autre pilier incontournable!

La négociation Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) s'ouvrira après les NAO et devra permettre de réels progrès au quotidien pour les salariés.

La QVCT désigne l'ensemble des actions et des dispositifs mis en place dans les entreprises pour améliorer les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail. Cette négociation est obligatoire et est au cœur du combat de la CGT depuis toujours.

Des valeurs : Rappelons d'abord quelques principes à inscrire dans le préambule de l'accord : La QVCT doit s'inscrire dans la démarche RSE (Responsabilité Sociale des entreprises). Elle n'aura du sens que si l'égalité professionnelle est respectée à Chrono et si globalement les autres accords le sont aussi. Elle implique un dialogue social permanent et loyal. Les entreprises sous-traitantes doivent être associées aux valeurs et principes de la RSE/QVCT. Le plan stratégique de Chronopost doit intégrer l'objectif de cet accord.



Des revendications concrètes :

Conditions de travail :

- Développer les aides à la manutention (gerbeur pour glacières, chariots «intelligent», diables alu à 3 positions), etc...
- Définir des process de manutention des glacières respectant les principes de prévention et les intégrer dans la formation gestes et postures.
- Ergonomie des postes de travail: Associer les salariés et leurs représentants aux groupes de travail sur la conception en amont des agences et postes de travail.
- Améliorer sensiblement l'ambiance thermique des agences Hiver et Été (isolation, chauffage, aération/ventilation).
- Ne plus se doter d'agence où les véhicules sont à l'intérieur.
- Développer sensiblement le nombre de véhicule frigo pour limiter les glacières.



- Diminuer la charge de travail des cadres et s'assurer effectivement qu'elle permet de ne pas dépasser les durées maximales de travail et les amplitudes.
- Limiter le poids des colis dans nos conditions générales de ventes à 25 kilos (limite légale pour les femmes) de façon à pouvoir respecter notre accord égalité F/H sur le recrutement et l'emploi indifférencié de femmes et d'hommes sur tout métier.

Organisation du travail

- Permettre et favoriser le travail sur 4 jours/semaine.



- Développer un management plus participatif
- Proposer un entretien un mois avant la fin du congé maternité/parental pour préparer le retour (besoin de formation, adaptation aux postes, outils, logiciel, etc...). Permettre le report des congés acquis après le congé mater/parental.
- Permettre à un membre tournant du CE/CSE de participer avec voix consultative à chaque réunion du CODIR.
- Droit à la déconnexion (ou connexion choisie) : Aucun salarié ne peut se voir reprocher de ne pas avoir répondu à un mail ou appel en dehors de ses heures de travail. Aucun cadre avant 8h ou après 18h sauf cadre de nuit.
- Favoriser le télétravail partiel et volontaire ou exceptionnellement à temps plein si nécessaire pour le maintien dans l'emploi. Faciliter le télétravail à domicile occasionnel sur l'année en raisons de circonstances exceptionnelles. Recours au télétravail et au travail sur les sites partagés pour les salariées en état de grossesse.
- Favoriser la mobilité dans le groupe en signant une convention de maintien de rémunération globale.

Des revendications concrètes : (suite)

Reconnaissance du travail:

- La direction doit s'engager à communiquer aux IRP de chaque site les résultats détaillés (avec verbatim) des enquêtes sur le bien-être au travail et à engager des groupes de travail sur chaque site sur les pistes d'amélioration.
- Déterminer les critères objectifs du mérite individuel pour les éventuelles augmentations individuelles
- Communiquer à chaque salarié en fin de trimestre sur le niveau d'atteinte de ses objectifs individuels (Prime trimestrielle et RDI)
- Inciter les managers à remercier ou reconnaître quand le travail est bien fait et pas uniquement quand il est mal fait.
- Que chaque métier ait une fiche de poste et que celle-ci soit transmise à chaque salarié.

- Créer des « chrono awards » locaux (exemple : places de spectacles, concerts, matchs locaux...)



Formation:

- Mieux former tous les manager, notamment à l'empathie et à la prévention des RPS (inclure les IRP dans les formations RPS).
- Former les RPX au DUER, à l'analyse des accidents du travail.
- Former/sensibiliser les managers aux contenus des accords d'entreprise.
- Accompagner systématiquement les changements de poste avec une formation.

Temps de travail:

- Diminuer le temps de travail à 32 heures hebdomadaire sans perte de rémunération.
- Proscrire le travail sur 6 jours et permettre à chaque salarié d'avoir 2 jours de repos consécutifs/semaine (y compris ceux qui travaillent le dimanche).



DROM : Derrière le mépris des accords, le mépris des salariés

Force est de constater que dans la DROM, l'accord sur les primes trimestrielles n'est pas respecté pas plus que les engagements écrits du DRO lui-même envers les représentants CGT. Courant février, de nouveaux critères collectifs non maîtrisables sont venus discrètement remplacés des critères qui fonctionnaient, des niveaux à atteindre ont été rehaussés ! Tout cela a été imposé en cours de trimestre dans le dos des salariés !

La CGT tire une fois de plus la sonnette d'alarme sur ce manque de

considération flagrant ! Ce critère (Taux NPS destinataire) n'a pas été expliqué aux salariés, il n'est ni réaliste ni maîtrisable. Sur certains services, il remplace le « Taux de GED » qui lui était objectif, mesurable et régulièrement atteint.

**A quoi joue la DROM ?
Démotiver les salariés ?
Faire des économies ?**

**Quoiqu'il en soit,
c'est un mauvais calcul pour
les salariés et donc pour
l'entreprise !**

La CGT exige :

- Le respect des accords sur les primes trimestrielles ainsi que des engagements pris.
- Des critères de prime réalistes qui motivent les salariés.
- La neutralisation à 100 % des critères irréalistes ou imposés en cours de trimestre sans explication



Retraite: Bon vent l'ami!

Il y avait du monde à Bordeaux Nord pour le pot de départ de Jean Philippe ! Evidemment les collègues proches mais également les anciens de Mérignac, des anciens salariés en retraite aujourd'hui, y compris un ancien chef d'agence ! Il y avait aussi certains de ses amis du CSE venus de Toulouse, Paris ou Nantes. La RRH était également présente. Plusieurs cagnottes (locale ou au niveau du CSE) ont permis de lui faire quelques surprises (saut en parachute, bon d'achat pour du matériel d'accastillage...). Ses collègues proches ont également offert un tee-shirt Chrono/retraite humoristique, un photo montage avec leurs trombines... Bref c'était émouvant !

La CGT tient une dernière fois a salué l'Homme : Son implication généreuse et désintéressée au service des autres, son humanité, sa gentillesse. Son engagement restera un exemple à suivre. MERCI



BRISONS LE PLAFOND DE VERRE



CULTURE

Podcast

La nuit au travail France Culture

Le travail de nuit concerne un nombre croissant de français et n'est pas sans effet sur le sommeil, le corps, la vie privée et mentale.

4,3 millions de travailleur.ses de nuit habituel.les ou occasionnel.les en France, un nombre qui augmente : Qui sont celles et ceux qui, pendant que nous dormons, veillent sur nos nuits, livrent, soignent, nettoient, divertissent, préparent notre alimentation, remettent la ville en état de marche... ?

«La nuit au travail» comme un miroir grossissant questionne diverses problématiques : Quelles sont les réalités - et aussi les imaginations - autour de la dangerosité nocturne, vécues par les travailleurs? Le sommeil s'est-il retiré du décor ou n'est-il plus appréhendé que par ses troubles ? Comment installer des rituels pour revisiter cet espace-temps, seul ou entre collègues? Comment composer avec un sentiment de culpabilité en tant que parent? Quel impact sur la santé?

Qu'il s'agisse d'un choix «par dépit» ou de motivations financières, appréhender les contextes sociaux du point de vue du travail de nuit, éclaire parfois plus crûment certains rapports de genre, de classe, des formes d'inégalité ou de domination, moins facilement saisissable le jour.



Une série documentaire de Juliette Boutillier, réalisée par François Teste.



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) :

