



## De l'audace !

Dans un marché en réelle mutation marqué aussi bien par des incertitudes que les difficultés, l'audace apparaît comme une qualité incontournable. Le dirigeant audacieux prendra des risques calculés pour assurer non seulement la survie de son entreprise mais également son développement.

Pour la CGT l'investissement stratégique en ces périodes délicates est celui sur le capital humain. Que ce soit en termes de salaire, d'intéressement mais également en termes de prévention des risques, de protection de la santé. Il s'agit de développer un environnement de travail enrichissant, favorisant l'évolution professionnelle et une réelle qualité de vie au travail.

**Une entreprise qui privilégie l'humain avec des avantages sociaux de haut niveau devient un aimant pour les talents et saura ainsi traverser les périodes difficiles.**

## En direct des NAO à Chronopost : Voici les propositions de la direction lors de la réunion du 25 mars ...

### ☛ Augmentations :

Augmentation générale de 2% au 1er juillet pour tous les salariés percevant moins de 70 000 euros brut par an. Attention, tous ceux qui ont bénéficié en début d'année d'une augmentation soit par l'accord de branche, soit en passant AM (RDI), n'auront au mieux qu'un complément d'augmentation permettant d'arriver au global à ces 2% tout compris.

Une AI (Augmentation Individuelle) de 0,3 Millions ouverte à tous les salariés.

### ☛ Primes trimestrielles :

- La prime du RSA passerait de 310 à 350 euros
- La prime des EQS passerait de 280 à 310 euros
- La prime des services client augmenterait de 25 euros pour chacun des paliers.

### ☛ Assistant.es d'agence :

La direction propose qu'environ 2 assistant.es d'agence par région passe assistant.e référente classe E.

### ☛ Pour les DOM :

La direction propose une hausse de 20 euros de la prime vie chère, soit 200 euros

### ☛ animateurs d'équipe :

Fixation d'un salaire plancher des animateurs d'équipe à 2300 euros (pour maintenir un écart avec les RDI).

### ☛ Intéressement/Participation :

La Direction propose de neutraliser partiellement (66%) le critère NPS (satisfaction client), ce qui permettrait d'augmenter individuellement de 100 euros en moyenne l'intéressement / participation communiquée en page suivante.

### ☛ Divers :

Intégration des PCP (primes de compensation de perte de prime) dans le salaire de base : Possibilité de le demander individuellement.

Réflexion autour de l'intégration progressive de la prime d'ancienneté dans le salaire de base (à préciser).

**Pour la CGT et pour faire bref, nous avons dit au DRH et au PDG que la direction devait faire un effort supplémentaire afin de trouver un accord, notamment sur l'augmentation générale pour les salaires modestes.**

### Important :

*Ces informations ne sont que des propositions, aucun accord n'est encore trouvé.*

**Prochaine et dernière réunion le 3 avril.**

*Merci*



## Intéressement/Participation 2023 : Les chiffres

Les résultats 2023 sont en très nette baisse. Chronopost réalise 83 Millions d'euros d'ebit **soit moins 53 Millions d'euros versus 2022 (-40%)**. Ceci dit, les sommes versées au titre de l'intéressement/participation, ne seront heureusement pas proratisées à cette baisse, tout comme elles ne l'étaient malheureusement pas lors des précédentes années quand nous surperformions !

Concrètement : Participation et intéressement compris, notre accord nous permet de dégager une enveloppe globale de **17 575 888 euros**, charges comprises. Individuellement et à

## Intéressement et participation 2023 et négociation d'un nouvel accord 2024/2026 !

100% de présence sur l'année, cela représente **une somme moyenne de 3 505 euros brut et 3 165 euros net**. Le montant minimum (pour tous les salariés gagnant moins de 26 000 euros bruts par an) est de **2 633 euros soit 2 376 euros net**.

Il sera versé sur la paie d'avril. Le formulaire de choix d'affectation (bulletin d'option pour le paiement ou le placement) est à renvoyer avant le 15 avril, l'absence de réponse valant placement des sommes sur le plan d'épargne entreprise.

### Prochain accord d'intéressement 2024/2026 :

La négociation d'un nouvel accord pour les années 2024 à 2027 s'est donc ouverte lundi 18 mars. La CGT a rappelé en préambule que l'intéressement était un pilier du socle social de Chronopost qu'il fallait préserver, qu'il était également le garant de notre

attractivité. Le DRH n'a pas montré qu'il voulait torpiller l'accord actuel mais plutôt lui donner plus de sens selon ses termes. Quoiqu'il en soit nous serons extrêmement vigilants et déterminés à défendre et améliorer cet « acquis social » même si rien n'est jamais vraiment acquis s'agissant du partage d'un résultat qui par définition reste aléatoire.

Il a été évoqué quelques pistes dont la possibilité de **décorrélérer l'intéressement de la participation, de réduire la corrélation au salaire**.

La CGT s'est dite favorable à cette dernière mesure qui **renforce l'équité en réduisant l'écart d'intéressement entre les salariés. Cela augmenterait mécaniquement les bas salaires**.

**Prochaine réunion le 10 avril.**



## Perspectives économique

**CSE du 26 mars**

**et rencontre avec le Président le 27 mars**

A l'occasion du CSE du 26 mars et après le mail du Président du 21 mars sur la situation économique, le DAF (Directeur Administratif et Financier) est venu détailler la situation de Chronopost au CSE le 26 mars (*lire notre synthèse diffusée le jour même et le PV à venir*).

En résumé, l'inflation, les évolutions de consommation, l'augmentation des coûts viennent fragiliser notre modèle économique et réduisent fortement la rentabilité de Chronopost.

En conséquence, la direction annonce des mesures de vigilance (diminution de nos investissements) ou de rigueur sur les embauches, tout en voulant maintenir un bon niveau de QS et rester un employeur attractif où il fait bon vivre (QVCT, Qualité de Vie et Conditions de Travail)

**La CGT a relevé que l'équation paraissait pour le moins difficile et même que l'on pouvait voir des contradictions dans ces objectifs.**

En effet, pour schématiser, cela revient un peu à demander de **faire mieux avec moins**. Nous avons exprimé cette position au Président que nous avons rencontré le 27 mars. Nous lui avons dit qu'il fallait investir sur le capital humain en termes de salaire, de protection de la santé, d'intéressement, de fin de carrière pour assurer l'avenir de Chronopost et rester un employeur attractif chez qui les salariés pourraient s'épanouir.

## Conditions de travail à Chronopost : La CGT contraint la direction à agir

Puisque c'est en votre nom que nous menons des actions, il est légitime que ce journal vous en rende compte régulièrement. Lors de nos visites d'agences, tous les postes de travail sont analysés et les risques sont consignés dans un compte-rendu que nous transmettons systématiquement à la direction. Dans ce CR, figure également nos préconisations car à force de scruter les situations de travail, nous repérons les bonnes pratiques, les bons outils ou les bonnes postures.

Si la direction ignore nos alertes ou tarde à réagir, nous sollicitons les services de la CARSAT et de ses ergonomes ou préventeurs du travail, parfois l'inspection du travail si nécessaire, qui jusqu'à présent nous ont toujours confortés dans nos observations et alertes.

Sur plusieurs agences, l'intervention de ses autorités administratives a permis de contraindre la direction à agir pour corriger ces situations à risques. Ce qui montre non seulement que nous disons vrai mais également que Chronopost a failli dans son évaluation des

risques. Des aménagements ont donc été obtenus et réalisés sur plusieurs sites (Albi, Bordeaux nord, Bourges, Montpellier, Nîmes, Toulon, Sophia...)

**D'autres contrôles CARSAT sont en cours à notre initiative** (Orléans, St Etienne) et pourront là aussi déboucher sur des progrès permettant de diminuer les risques et d'améliorer les conditions de travail.



**Sur l'agence de Saint Etienne, les conditions de travail sont déplorables depuis des années.**

Cette agence comme son antenne se caractérisent par sa promiscuité, voire son insalubrité. Les risques sont partout ! Cette situation catastrophique favorise les AT et cause de très nombreux départs. Les accidents du travail ont plus que triplé en 2023 !

La direction régionale que nous avons pourtant alertée en 2021 via un compte-rendu de visite détaillé n'a quasiment rien fait pour réduire les risques ! Nous avons donc fait intervenir la CARSAT le 19 mars

dernier et celle-ci a totalement confirmé nos inquiétudes et va très probablement exiger rapidement des actions correctives majeures sur ce site. Le Président que nous avons rencontré le 27 mars et avec qui nous avons abordé le point nous a dit qu'un projet de déménagement était acté. A suivre...

La CGT intervient également au niveau du CSE et de la CSSCT nationale pour contraindre l'entreprise à prendre toutes ses responsabilités en matière de prévention et de protection de la santé. Les analyses sociales des experts indépendants du cabinet Syndex, années après années, confortent nos exigences et soulignent régulièrement les progrès que Chronopost doit réaliser sur ce sujet essentiel.



Aujourd'hui les choses commencent à évoluer dans le bon sens et des efforts sont faits sur la prévention. Sous l'impulsion de la DRH dont l'ingénieur HSSCT, des référents QHSE régionaux, des progrès sont réalisés (même s'ils restent insuffisants) concernant l'élaboration du DUER, l'analyse des AT, la sensibilisation des managers.

Nous espérons également que la prochaine instance de dialogue social régionale que la CGT avait demandé permettra des réactions et des évolutions plus rapides et mieux adaptées aux situations... Cette instance doit voir le jour avant cet été. Le délégué syndical régional y participera ainsi que le (la) RRH, le (la) référent.e QHSE et bien sûr le DRO.





## Accord Handicap prorogé sur 2024



Le précédent accord handicap prenait fin au 31 décembre 2023. Puisque nous n'avons pas eu le temps d'en négocier un nouveau, la CGT et d'autres avaient demandé à prolonger

le précédent texte pour garantir le maintien des dispositions en faveurs des travailleurs handicapés.

Que ce soit vis-à-vis de la politique d'embauche, de maintien dans l'emploi ou de l'accompagnement des salariés en inaptitudes. Cela a également permis de maintenir la prime liée à l'obtention du statut de travailleur handicapé (RQTH) qui peut se transformer en congés au choix du salarié ainsi que les autres dispositifs d'aides (congés spécifiques notamment).

**La CGT a donc signé l'accord de prorogation (prolongement) de l'accord 2020/2023 pour toute la durée 2024.**

Cet accord engage également Chronopost à rouvrir une négociation sur le sujet à l'automne 2024 dans l'objectif de conclure un nouvel accord pour les années 2025 à 2027.



## CULTURE

Théâtre

**Jure-le**

Mise en scène d'Armelle Grimmer



Un drame aux saveurs de retrouvailles, une comédie à la gloire des petits instants. Un hymne à la vie, aux femmes et à l'amour, aussi fou soit-il !

Rosa une  
v e u v e

espagnole dans le déni. Alex une jeune addictée à la cocaïne qui n'a pas sa langue dans sa poche. Eve, une manipulatrice jalouse et irrésistible. Nina, une infirmière panseuse de plaies par excellence !

Jure-le explore l'amour dans toutes ses formes et facettes. Quand il est beau et grand, quand il est inarrêtable et destructeur, quand il est doux et maladroit, quand il fait rire et tourner la tête.

Superbe pièce qui traite des relations humaines, celles qui nous sauvent et celles qui nous blessent. Les actrices sont géniales, les dialogues sont naturels et percutants, et on a beaucoup d'empathie pour ces personnages profondément humains et complexes. Bravo à elles!

Le spectacle est prolongé tout avril et mai au théâtre de la boussole (75010 Paris).

## 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) : .....

