FO COM \ LA POSTE
CHRONOPOST

Octobre 2024

RESTRICTION BUDGÉTAIRE...
POUR COMBIEN DE TEMPS ?

LES RESTRICTIONS BUDGÉTAIRES IMPOSÉES PAR LA DIRECTION ONT UN IMPACT DIRECT ET NÉGATIF SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS.

LA CARTE «JOKER» DE LA DIRECTION POUR ATTEINDRE SES OBJECTIFS FINANCIERS

L'entreprise peine à suivre sa trajectoire initiale du plan stratégique HORIZON 2025. L'EBIT prévu pour 2024, initialement fixé à 98 millions d'euros, a été révisé à la baisse à 72 millions d'euros. Pour tenter d'atteindre ce nouvel objectif, la direction réorganise la gouvernance et prend plusieurs mesures qui se traduisent par :

- *Gel des recrutements et des remplacements de postes*
- *Réduction de l'intérim*
- *Limitation des heures supplémentaires*
- *Réduction des moments de convivialité*
- *Baisse des moyens disponibles, créant un manque d'effectifs*
- *Projet de sous-location d'un étage au siège*

DES MESURES SANS RÉSULTATS VRAIMENT VISIBLES

Malgré ces restrictions, les chiffres présentés au Comité Social et Économique (CSE) ne montrent que peu d' amélioration. Pire encore, aucune perspective positive sur l'atteinte de l'EBIT n'est en vue. Le léger rebond observé entre mai et juillet a été ralenti en août, notamment en raison de l'effet JO **(EBIT négatif pour la première fois de l'année -1,8 M €), entraînant un renforcement des restrictions dès la rentrée de septembre.**

DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN DÉGRADATION

Ces restrictions entraînent des effets pervers dans les services : absentéisme en augmentation, non-remplacement des absents et des départs, et une détérioration générale des conditions de travail. Le taux d'absentéisme est alarmant, et la direction le reconnaît comme une priorité. Toutefois, elle pointe du doigt les salariés embauchés depuis moins de trois ans, qui représentent 35 % des cas d'absentéisme.

FO tient à rappeler que la détérioration des conditions de travail date du post-Covid, soit depuis 2022. **Sans accord QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail), le bien-être en entreprise ne cesse de se dégrader. FO refuse** de faire porter la responsabilité sur les salariés et souligne que l'augmentation des situations de risques psychosociaux (RPS) **est directement liée à un mode de management tendu, tant au niveau régional que national, ainsi qu'à un manque criant d'effectifs.**

DEPUIS LE DÉBUT DE L'ANNÉE 2024, FO DEMANDE L'OUVERTURE DE NÉGOCIATIONS POUR UN ACCORD QVCT, LA DIRECTION SEMBLE ENFIN ENTENDRE NOS APPELS.

ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS PENDANT UN ARRÊT MALADIE : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Comme évoqué dans notre tract de juin, le Code du travail a été mis à jour le 24 avril 2024. Désormais, les salariés acquièrent des droits aux congés payés même pendant un arrêt maladie. Cependant, chez Chronopost, aucune décision n'a été prise concernant l'antériorité de ce droit. La DRH devait être formée sur ce point avant l'été, mais à ce jour, la loi n'est toujours pas appliquée pour les demandes de régularisation.

FO réclame depuis des mois des discussions sur la mise en place de cette disposition, mais la direction tarde à réagir. Ce silence inquiète de nombreux salariés, notamment ceux qui ont déjà formalisé des demandes pour faire valoir leur droit.

FO réclame une nouvelle fois que la direction ouvre une réunion sur ce sujet. La situation économique de l'entreprise ne doit en aucun cas justifier la négligence des droits des salariés.

ACCORD GEPP, HANDICAP, ET CRITÈRES DE PRIME TRIMESTRIELLE

GEPP : UN DÉSACCORD PERSISTANT

Après de nombreuses discussions sur l'accord GEPP, **FO n'a pas été convaincue** par la gestion proposée des fins de carrière. FO regrette notamment le refus d'augmenter l'abondement du CET (Compte Épargne Temps) pour les salariés des opérations, où les contraintes sont plus fortes. Malgré certaines avancées pour les salariés du siège et des services clients, avec un abondement à 25% (au lieu de 20%), **FO s'oppose au texte final en l'état et reste ouvert au dialogue.**

Nos propositions pour les fins de carrière :

- 25 % d'abondement du CET pour les salariés du siège et des services clients.
- 30 % pour les salariés des agences et Hubs.
- 35 % pour tous les salariés à partir de 60 ans

HANDICAP : UNE APPROCHE DISCUTABLE

La direction a engagé un cabinet externe pour les futures propositions sur le handicap. **FO s'étonne de cette décision**, qui semble privilégier les considérations budgétaires plutôt que de maintenir les mesures efficaces pour les salariés RQTH.

PRIME TRIMESTRIELLE : UN REPORT PRÉVISIBLE

Concernant la prime trimestrielle, la direction souhaite reporter les discussions au premier trimestre 2025, ce qui crée une incertitude supplémentaire pour les salariés. **FO demande à la direction de garantir des échanges pour une visibilité et une justice dans la distribution de cette prime.**

RDI-> ASSESSMENT « CONFIRMÉ VERS EXPERT » : DES RETOURS ATTENDUS

Les résultats des tests pour le passage de RDI confirmé à expert manquent de transparence. Si certains ont reçu leurs avenants, d'autres attendent toujours des informations sur leurs résultats et les axes d'amélioration. FO demande un calendrier précis pour 2025 afin de clarifier la situation.

FO DEMANDE PLUS DE TRANSPARENCE ET DE DIALOGUE SUR CES SUJETS ESSENTIELS POUR LES SALARIÉS !

Pour plus d'information, vous pouvez contacter vos représentants FO CHRONOPOST

Christophe FARRUGGIA
DSC & Membre titulaire au CSE (Cgy)
Tél. 07 62 85 22 55

Eric WITKOWSKI
DSC Adjoint & Membre titulaire au CSE (Msy)
Tél. 06 98 82 63 54

Eric CHAIX
Secrétaire & membre titulaire au CSE (Mpl)
Tél. 06 33 53 60 46

Romain DAVID
Membre titulaire au CSE (bsa)
Tél. 07 67 08 78 02

Gaëlle DELAFOLIE
RS au CSE (Cgy)
Tél. 07 63 64 09 70

Laureline LE PICHON
Membre titulaire au CSE (Sc Poitiers)
Tél. 06 30 61 79 21

Christel COURT
Membre titulaire au CSE (Dc RAA)
Tél.07 86 46 32 62

MOBILISÉS AVEC VOUS !