FO COM \ LA POSTE
CHRONOPOST

Novembre 2025

SOUS L'ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE, LA PRESSION MONTE...

Un bilan financier certes à l'équilibre, mais toujours fragile. Des salariés sous tension et des négociations syndicales particulièrement tendues marquent l'actualité de Chronopost.

POINT D'ÉTAPE SUR LES RÉSULTATS AVANT LA FIN DE L'ANNÉE

En septembre, la dynamique estivale se poursuit avec une forte croissance du BtoC, portée par Amazon et Temu.
La qualité de service reste solide, soutenue par des actions clés (charte Colissimo, renégociation de contrats).
Le BtoB affiche également une progression rentable, notamment à l'international (+16 %).
Les perspectives demeurent favorables, avec un chiffre d'affaires prévisionnel de 1,993 Md€ et des objectifs budgétaires tenus.
Le segment Healthcare conserve une performance soutenue, avec des prix ajustés pour les pharmacies.
La trajectoire d'EBIT reste respectée à ce stade pour la direction. **Toutefois, FO demeure attentif aux résultats des prochains mois. En effet, malgré l'évolution de l'activité et les efforts constants des salariés, la marge dégagée ne suffirait qu'à maintenir l'équilibre budgétaire.**
Pour rappel, le versement de la PPV (prime de partage de la valeur) en janvier 2026 reste sous condition d'atteinte de l'objectif de l'EBIT à savoir 67 millions d'euros.

DES PONTS IMPOSÉS SANS CONCERTATION !

La direction a imposé les ponts du 11 novembre, du 26 décembre et du 2 janvier pour le siège, sans concertation.
FO regrette le délai de prévenance trop court pour le pont du 11 novembre et demande que, dorénavant, les salariés soient informés bien plus en amont afin de pouvoir s'organiser sereinement.

SUBROGATION

Depuis le 1er septembre 2025, seuls les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté conservent automatiquement la subrogation en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail.

Pour les autres, Chronopost percevra et reversera aux salariés les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) dès réception de la CPAM, avec un possible décalage.

FO déplore une décision unilatérale, présentée par la direction comme visant à réduire les arrêts dits de complaisance, et demande un point d'étape d'ici la fin de l'année tout en alertant sur les impacts financiers pour certains salariés.

ÉLECTION CONSEIL D'ADMINISTRATION GROUPE LA POSTE

DU 24 AU 27 NOVEMBRE VOTEZ LA LISTE FO COM

FO COM, DÉTERMINÉS *avec vous*

NÉGOCIATIONS

ACCORD ÉGALITÉ PRO

FO rappelle que lors de la précédente négociation, la direction s'était contentée de limiter ses actions au strict minimum légal, ce qui s'était traduit par un échec.

FO déplore une fois de plus que, malgré les discussions menées lors de cette nouvelle négociation, le projet d'accord ne satisfasse pas pleinement les attentes exprimées.

Notre constat :

- **Aucune mesure de télétravail n'est mise en place pour les femmes en situation de grossesse dans les agences, les hubs et les directions régionales.**
- **Non-respect de certains engagements relevant du droit du travail.**
- **Pas de référent en tant que représentant du personnel.**
- **Proposition insuffisante sur les mesures correctives des écarts de salaire et pas de prise en compte des classifications ni de la taille des agences, excluant ainsi certaines spécificités de postes.**

De plus, la direction se limite à formuler des engagements sans présenter de plan d'action clair, se contentant une fois de plus de reprendre des dispositions relevant uniquement du cadre légal.

Pour toutes ces raisons, le syndicat FO ne s'associe pas au projet final de l'accord sur l'égalité professionnelle et ne signe pas.
La majorité des organisations syndicales n'a pas été convaincue (FO, CFDT et SUD).
Seuls deux syndicats (CFE-CGC et la CGT), ont à nouveau accordé leur confiance à la direction.

ACCORD QVCT - QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

FO entend faire de cet accord un véritable levier d'amélioration du quotidien professionnel, en mettant l'accent sur :

- Une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle.
- Des conditions de travail plus adaptées, le développement de moments de convivialité partagés, et une reconnaissance plus juste de l'engagement individuel.
- De reconnaître la pénibilité pour les salariés traitant l'activité fresh tout comme la pénibilité des travailleurs de nuit.

FO a pour objectif de veiller à ce que cet accord ne se limite pas à un simple document de principe.
Cet accord doit devenir un véritable outil concret, soutenu par des plans d'actions précis et un budget alloué, pour rendre la vie au travail plus sereine, équilibrée et valorisante pour toutes et tous.

ACCORD PRIMES TRIMESTRIELLES

La négociation concernant la prime trimestrielle a débuté fin septembre. À l'issue des discussions, plusieurs mesures ont été proposées, notamment :

- La simplification et une meilleure répartition des critères collectifs et individuels, en particulier pour les trieurs et trieurs/chauffeurs.
- La valorisation du présentéisme grâce à la redistribution des montants non versés aux absents.
- **FO** rappelle que, conformément à **l'accord NAO 2025**, l'intégration d'une prime Température Dirigée pour l'EQS TD est enfin envisagée. À ce stade, la direction propose un montant de **20 € par mois**, une base qui devra être réévaluée pour reconnaître pleinement les contraintes liées à cette activité.

FO DEMEURE PLEINEMENT ACTEUR ET ATTENTIF AU SUIVI DES NÉGOCIATIONS EN COURS COMME À VENIR

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 !