



Procès Verbal de désaccord Négociation annuelle obligatoire 2018

Entre les soussignés :

Entre la SAS ADREXO dont le siège social est situé ZI des Milles – Europarc PICHAURY – Bâtiment D5, 1330 avenue Guilibert de la Lauzière 2 – 13592 AIX EN PROVENCE CEDEX 3, inscrite au registre du commerce et des sociétés d'AIX-EN-PROVENCE sous le n° 315 549 352, représentée par Monsieur Hervé ESTAMPES, Président de la Société,

Et

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

- CGT, représentée par Najib BOUSLIM, Délégué Syndical,
- CFDT, représentée par Georges COLIN, délégué syndical,
- FO, représenté par Régis SOUAILLE-JACQUES, délégué syndical,
- CFTC, représentée par Stéphane BUGADA, délégué syndical,
- SNCTPP CFE-CGC, représentée par José MIRANDA, délégué syndical,
- CAT, représentée par Michel DHOTE, délégué syndical,
- SUD, représentée par Fabienne TERENCEZANI, déléguée syndicale

Conformément à l'article L.2242-1 du Code du Travail, une négociation s'est engagée entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise.

Au terme de la réunion du 29 mars 2018, les parties ont abouti à la conclusion du présent Procès verbal de désaccord.

EP SB
GC
MD

HJ
FT
DE

Article 1 : Déroulement de la négociation.

Les parties se sont réunies le 24 octobre 2017, le 21 novembre 2017, le 20 décembre 2017, le 22 février 2017 ainsi que le 29 mars 2018.

Article 2 : Ordre du jour des réunions.

Le 24 octobre 2017, les parties ont échangé sur les documents mis à disposition dans la BDES par l'employeur.

Les parties ont fixé le planning de négociation. Les élus ont pu demander des documents complémentaires supports à la Négociation Annuelle Obligatoire.

Le 21 novembre 2017, les Organisations Syndicales ont présenté leurs revendications. Lors des réunions suivantes, des discussions ont eu lieu sur les propositions respectives des Organisations Syndicales et de la Direction.

Le 22 février 2018, les parties ont constaté qu'elles ne pourraient pas parvenir à un accord hormis sur le thème de l'égalité hommes femmes. Ces dernières ont alors convenu de signer un accord sur l'égalité entre les hommes et les femmes mais un PV de désaccord sur les autres sujets de NAO lors de la réunion du 29 mars 2019.

Article 3 : Etat des propositions respectives

Les parties n'ont pu aboutir à un accord sur un texte conventionnel commun à l'unanimité et constituent par la présente un procès-verbal de désaccord conformément aux dispositions de l'article L. 2242-4 du Code du travail.

Les revendications des organisations syndicales :

Les revendications des organisations syndicales sont annexées au présent PV de désaccord.

La Direction a fait les propositions suivantes :

Compte tenu du contexte économique global difficile et de la situation de reprise de la société depuis le 3 janvier 2017, la direction n'a pu donner une suite favorable aux revendications faites par les organisations syndicales. Toutefois, les parties ont pu échanger et se sont mises d'accord sur la signature d'un accord relatif à l'égalité professionnelle homme femme.

De plus, la direction s'engage à ouvrir des négociations sur le don de jours de repos au sein de la société Adrexo.

Article 4 : Publicité

La Direction de la société notifiera, sans délai, par courrier RAR ou remis en main propre contre décharge auprès de chaque délégué syndical le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

A l'expiration du délai d'opposition, conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 et R.2231-1 du code du travail, le présent accord sera déposé, par la Direction, en 1 exemplaire original à la DIRECCTE ainsi qu'un exemplaire par voie électronique accompagné des

SB

G^e

EP

FD

MT

PT

HE

documents légalement requis. Un exemplaire original sera également adressé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera sur les tableaux d'information de la direction.

Fait à Aix en Provence..., le 29/03/18

Pour la CFDT
Monsieur Georges COLIN

Pour la CGT
Monsieur Najib BOUSLIM

Pour la SNCTPP - CFE-CGC
Monsieur José MIRANDA

Pour SUD
Madame Fabienne TEREZANI

Pour la CFTC
Monsieur Stéphane BUGADA

Pour la CAT
Monsieur Michel DHOTE

Pour FO
Monsieur Régis SOUAILLE JACQUES

MR EHLINGER Pascal

Pour la société ADREXO
Monsieur Hervé ESTAMPES

SB
Ge
EP
MD
HJ
FT

Annexe_ Revendications des organisations syndicales



Syndicat National des Cadres
Et des Techniciens
De la Publicité et de la Promotion
(SNCTPP)

PROPOSITIONS NAO 2018

1/Suite au bilan positif de notre organisme mutuelle, serait-il possible de négocier une augmentation des prestations pour les salariés.

2 /Au dires de Mr Estampes, la période estivale a été défavorable versus le budget prévisionnel et notamment sur les secteurs fermés et que l'on a dû distribuer. Au vu de notre impossibilité de respecter la fermeture des secteurs, nous souhaiterions une fermeture des centres entre le 15 juillet et le 1^{er} août.

3 / Nous proposons la fermeture des centres les jours fériés suivants :

Le jeudi 10 MAI 2018 – ASCENSION

Le jeudi 1^{er} NOVEMBRE 2018 -TOUSSAINT

4 / Nous souhaiterions qu'un organisme indépendant, ou a défaut la mise en place d'une cellule, style cabinet d'audit, qui pourrait imaginer et mettre en place des outils de mesure de la charge de travail de l'encadrement et globalement ses salariés (es) permanents (tes) spécifique à Adrexo, permettant ainsi d'aboutir à la mise en conformité avec la législation, également de prioriser et apporter des solutions à une situation d'épuisement et démotivation (démissions, demande de rupture conventionnelle...), qui devient chaque jour un frein supplémentaire au possible retournement de l'entreprise.

5 / Nous souhaiterions que la direction mette en place une dotation pour la fourniture de vêtements d'hivers et d'été pour les distributeurs et les permanents dans les dépôts.

SB

EP
GL

TD

MS
FT

de



NAO Adrexo 2018 Propositions SUD

1> Évolution professionnelle :

- Passage 1.2 automatique quand un-e salarié-e 1.1 connaît 20 secteurs sur son centre.
- Passage 1.2 automatique quand un-e salarié-e 1.1 est mobile sur, au moins, un centre (3 secteurs sur d'autre sites)
- Passage 1.2 automatique quand un-e salarié-e 1.1 effectue une autre tâche que celle de son contrat
- Passage 1.2 automatique après 1 an d'ancienneté d'un-e salarié-e 1.1.
- Passage 1.2 pour tous les distributeurs effectuant de la distribution de plis adressés
- Passage 1.3 automatique quand un-e salarié-e 1.2 effectue des tâches administratives (gestion stock, téléphone, informatique, etc...)
- Passage 1.3 automatique après 1 an d'ancienneté d'un-e salarié-e au niveau 1.2

2> Primes d'ancienneté :

- Modification de la base de calcul de la prime d'ancienneté en la passant du salaire conventionnel au salaire réel.
- Un jour de CP supplémentaire par année d'ancienneté après 20 ans.
- Ajout de niveaux d'ancienneté :

Taux par année d'ancienneté

9ans : 9,33 %	10 ans : 10,33 %	11 ans : 12,33 %
12 ans : 12,33 %	13 ans : 13,33 %	14 ans : 14,33 %
15 ans : 15,33 %	16 ans : 16,33 %	17 ans : 17,33 %
18 ans : 18,33 %	19 ans : 19,33 %	20 ans et + : 20,33 %

3> Instauration de primes de fidélité

10 ans	250 €
15 ans	500 €
20 ans	1000 €

SB EP
GL
ND
HJ
FR
HE

25 ans	1500 €
30 ans	2500 €

4> Indemnités Kilométriques

- Revalorisation de l'indemnité kilométrique suite à l'augmentation des carburants et indexation sur le barème fiscal
- Paiement des kms dépôt-domicile-secteur aller et retour.
- Suite à l'utilisation de la badgeuse avec géolocalisation, correction du nombre de kms intra UG.

5> La subrogation du salaire pour tous les salariés, aussi bien en maladie (professionnelle et non professionnelle) qu'en AT.

6> Retrait de la différentiation de la filière logistique sur les jours fériés, avec son passage au régime actuel des filières commerciale et administrative.

7> Prise en charge par Adrexo de l'assurance professionnelle véhicule des distributeurs.

8> Attribution à tous les salariés de titres restaurant en fonction du temps de travail.

9> Maintien de toutes les plus-values personnelles en pourcentage.

10> Augmentation de 3% du salaire 1.1 et maintien permanent de l'écart de 3% par rapport au smic ainsi que des taux d'écarts actuels entre les échelons.

11> Passer la modulation au trimestre et non plus à l'année.

12> Rémunération de la pause de 20 min après 6 heures de travail.

13> Attribution d'une prime d'assiduité de 25 € mensuel pour tous les salariés 1.1 à 2.3.

14> Attribution d'une prime d'équipement de 40 € par semestre à tous les distributeurs.

15 > Attribution d'une prime qualité basée sur des critères objectifs aux salariés 1.1 et 1.2.

16> Paiement temps de préparation pour les adressés

17> Mise à disposition des distributeurs de chariots avec un bac (séparé des pubs) pour les adressés.

EP
Gé
MD
MT
FT



CAT

Négociations sur les rémunérations :

- 1 – Assurer pour les cadres, et non cadres permanents, une augmentation collective de 4% à compter du 1^{er} janvier 2018,
- 2 – Assurer pour les salariés non cadres, non permanents, une augmentation collective portant le taux horaire à SMIC + 5%
- 3 – octroyer à tous les salariés permanents, le bénéfice de titre restaurant, à compter du 1^{er} Janvier 2018.
- 4 – Octroi de la prime d'ancienneté à toutes les catégories de salariés, cadres et non cadres permanents,
- 5 – Suppression du plafond de la prime d'ancienneté avec 1% d'augmentation par an, sans plafond d'ancienneté,
- 6 – Allocation d'un budget par distributeur après 6 mois d'ancienneté pour commander en interne des équipements individuels,
- 7 – Subrogation des IJSS,
- 9 – révision des kilomètres Intra-UG et Inter-UG avec les éléments des traces de badgeuses et des données cartographiques actualisées.

Egalité professionnelle :

- 1 - Mener une enquête pour connaître le besoin des salariées de l'entreprise, quantifier le nombre de réponse et analyser les besoins.
- 2 - Développement du recours au temps partiel annualisé (temps plein moins toutes les vacances scolaires) et du recours au télétravail sur demande des salarié(e)s.
- 3 - Permettre aux salariés absents pour congés familiaux, qui le souhaitent, de maintenir le lien avec l'entreprise en lui fournissant toutes les informations dont sont destinataires les autres salariés (accès intranet, accès mail),

SD EP.
GL

ND

MS
FT

- 4 - Réalisation d'un bilan de compétences après une absence de « X » mois sur le budget formation si la salariée le souhaite. Rendre prioritaire l'examen des droits d'utilisation du DIF d'un salarié de retour de congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.
- 5 - Mise en place d'un groupe de travail dans la commission égalité H/F pour requalifier et réévaluer les emplois dévalorisés du fait de leur féminisation, comparer les évolutions des grilles des emplois à prédominance masculine et féminine et vérifier qu'il n'y a pas d'écart,
- 6 - Réduire la pénibilité physique des postes de travail et améliorer leur ergonomie, ce qui contribue à les rendre plus attractifs pour les femmes tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des salariés, femmes et hommes.
- 7 - Etude des postes en vue d'améliorer leur ergonomie et de les aménager (aménagement des vestiaires, nombre de toilettes...). Etude systématique sur tous les lieux de travail.
- 8 - Rappeler aux managers la priorité légale de passage à temps plein pour les salarié(e)s à temps partiel et inversement. Formaliser une réponse par écrit à toute demande de passage à temps plein ou à temps partiel. (Bourse à l'emploi interne, promotion interne).
- 9 - Etudier 100% des demandes de modifications de l'organisation du temps de travail des permanents, notamment le travail à temps partiel choisi.
- 10 - Conclure des conventions de forfait annuel en jours avec certains cadres sur la base d'un nombre de jours inférieur au plafond légal ou conventionnel (articulation des temps de vie).
- 11 - Rendre prioritaire l'accès à des actions de professionnalisation, de bilans de compétences, au congé de validation des acquis de l'expérience, au droit individuel à la formation (...) pour les salariés y ayant le moins accès,
- 12 - Vérification régulière de la cohérence du nombre de promotions hommes/femmes avec leur proportion, communication à chaque commission PRO.
- 13 - Examiner la part des promotions des salariés à temps partiel par sexe, communication à chaque commission PRO,
- 14 - Analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes à temps complet et à temps partiel, notamment établir des bilans sexués des augmentations individuelles, par filière, durée du travail, communication à chaque commission PRO.
- 15 - Réserver « X »% du budget pour des actions qualifiantes et/ou diplômantes pour les postes les moins qualifiés et/ou les moins rémunérés.

SB
EP
GL
AD
MT
FT
AK



PROPOSITIONS NAO **SYNDICAT CFTC ADREXO**

Les propositions ci-après tiennent compte des données chiffrées telles qu'issues des bases de données sociales de l'entreprise (BDES, BSS, RSC) établies sur les années 2014, 2015, et 2016. Nous n'avons pu consulter les prévisions à 3 ans relatives à ces données, relevant de la BDES (article L 2323-1 à L2323-9 C. trav.).

1.Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée

- **extension de la prime d'ancienneté jusqu'à 15 ans.** En effet la structure d'emploi, notamment en personnel de distribution fait état d'une baisse importante des effectifs, et plus particulièrement entre 1 et 10 ans d'ancienneté, avec une augmentation importante des effectifs de 10 à 14 ans (+ 32,5 % BSS 2016 p.10),
- **valorisation du temps de travail de distribution pour les temps pleins** (édition d'une FDR utilisation badgeuse). Là encore, il s'agit d'adapter les exigences légales spécifiques aux travailleurs non soumis à un horaire collectif, à l'évolution de la quotité horaire des contrats,
- **adaptation de la rémunération pour la distribution de colis/échantillons**, et la distribution concomitante de différents supports, avec fourniture le cas échéant d'un équipement matériel adapté,
- **augmentation de l'indemnité de préparation à domicile,**
- **mise à jour des données kilométriques des secteurs,**
- **badgeuse** (adaptation réaliste de l'outil aux contraintes de la distribution) avec notamment : suppression des écrêtages à partir de 7 mn d'immobilité (temps insuffisant) paiement du temps de pause.

SB
EP
GL
AD
MT
FT
HE

- don de parts sociales aux salariés,
- rémunération spécifique pour la préparation manuelle résiduelle dans les zones mécanisées, compte tenu de sa permanence et maintien d'espaces de préparation dans les centres concernés

2. Egalité professionnelle et qualité de vie au travail

- augmentation de la part patronale dans la mutuelle,
- mise en place du régime de la subrogation pour tous les personnels en ce qui concerne les arrêts maladie,
- homogénéisation du régime des jours fériés avec alignement sur le régime de la filière administrative,
- négociation sur les carrières des élus et mandatés (carrières syndicales, VAE),
- droit d'expression directe et collective des salariés,
- mise en place d'un compte épargne temps,
- renforcement, en dehors des mesures existantes, de la politique du handicap : que ce soit dans le personnel fixe ou de distribution, on constate en effet un recul en ce qui concerne le nombre de salariés handicapés. Mise en place d'un système de dons de congés en faveur d'un salarié ayant à charge un enfant handicapé (Loi Mathys du 9 mai 2014).
- droit à la déconnexion (régulation de l'utilisation des outils numériques).

Egalité professionnelle

Des propositions pourront être formulées après avoir échangé sur les éléments de diagnostic qu'il nous paraît nécessaire au préalable d'établir, au vu de la RSC 2016 et des documents sociaux corrélatifs.

Malgré l'accord signé le 20 septembre 2012, certaines inégalités demeurent. A ce stade du diagnostic, nous regrettons de ne pouvoir d'ailleurs disposer d'éléments chiffrés concernant la promotion professionnelle (article R2323-12 C.trav.) : données chiffrées par sexe, nombre et taux de promotion par catégorie professionnelle, durée moyenne entre deux promotions.

Il y a globalement une sous représentation du personnel féminin dans les effectifs globaux, particulièrement dans le personnel d'encadrement, malgré une progression en 2016.

Des efforts doivent être faits en la matière.

Il y a également une prévalence masculine dans le personnel de distribution. Ce point est sans doute lié à la pénibilité du travail, donc des moyens doivent être mis en place pour améliorer spécifiquement les conditions de travail du personnel féminin en distribution. On note ainsi une prévalence féminine dans les inaptitudes professionnelles (RSC 2016 page 25), et dans la durée des absences suite à un AT.

SB
EP
GL
ND
MT
FT
AT



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

On relève toujours une majorité écrasante de femmes pour le temps partiel dans le personnel fixe (RSC 2016 page 13), ainsi que pour les congés familiaux (congé parental, naissance) nonobstant les mesures qui ont pu être mises en place par l'entreprise.

De même en matière de formation, les femmes sont sous-représentées dans les effectifs relevés.

CFDT

SB

EP
GL

TD

MS
FY

AC

- Revalorisation grille salariale 1% du SMIC .
- Indemnisation km (basse régime impôt) .
- Equipement vestimentaire (chaussures, parka , casquette , bonnet) .
- 1/4 d'heure supplémentaire chargement (gestes nouveaux , matériel nouveau , travail nouveau , qui demandent plus d'explications et d'échanges entre ROC et salariés .
- Revalorisation prime d'ancienneté 1 jour de congé par tranche de 5 ans à partir de 10 ans .
- La prise en charge par la société de surplus d'assurance véhicule pour utilisation professionnelle .
- La prise en charge temps et km domicile à l'UG .
- Prise en charge de panneaux aimantés < arrêts fréquents > .
- Prise en charge de chargeur allume cigare pour badgeuse .
- 5 jours supplémentaires pour naissance .
- 3 jours supplémentaires pour le père .

SB
EP
G^e
ND
HJ
FT
WE



NAO ADREXO 2017

PROPOSITIONS DE LA CGT

La CGT demande

- Une revalorisation de la grille salariale de 2,5% du 1,1 à 1,3 et de 2% pour le reste de la grille

La CGT demande

- La fourniture par l'entreprise d'équipements adaptés aux contraintes climatiques locales pour tous les salariés en CDI dès la fin de leur période d'essai

La CGT demande

- la réévaluation des Ik du montant actuel à 0,45 euros

La CGT demande

- Le passage à 1,2 pour tous les distributeurs ayant 2 ans d'ancienneté

La CGT demande

- la création de niveaux supplémentaires pour la prime d'ancienneté
 - 9,5% pour 9 ans d'ancienneté
 - 10,5% pour 10 ans d'ancienneté
 - 11,5% pour 11 ans d'ancienneté
 - 12,5% pour 12 ans d'ancienneté
 - 1% supplémentaire pour chaque année au dessus de 12 ans

SB
EP
GC
DD

JP
FT
HC

La CGT demande

- le paiement d'une prime annuelle de 45 euros sur justificatif d'achat d'une paire de chaussure de marche

La CGT demande

- le paiement du temps de déplacement du domicile du distributeur à la première boîte pour les salariés préparant à domicile

La CGT demande

- la création d'un fond de solidarité dans le cadre d'une commission solidarité suppléant aux difficultés financières individuelles concernant les outils de travail du distributeur (voiture etc)

La CGT demande

- le paiement de l'encartage dans le link

La CGT demande

- Une prime de panier à négocier pour les distributeurs ayant une feuille de route d'au moins 8 h sur le même secteur , idem pour les chauffeurs /distributeurs d'ADREXO SERVICE

La CGT demande

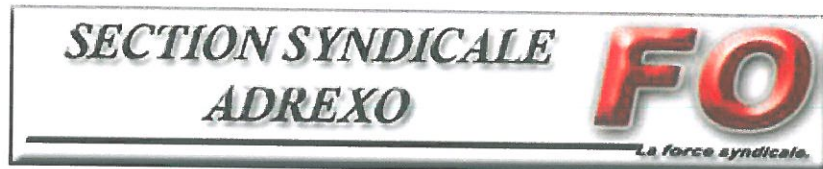
- la reconnaissance de la multi-compétence des chauffeurs d'ADREXO SERVICE amenant leur statut de 1,1 à 1,2

SB

EP
GC

MD

MS
FT



PROPOSITION NAO 2017

- 1- Calcul de la prime d'ancienneté sur la base du salaire brut et non sur le salaire minimum conventionnel.
- 2- Dans le cadre du management de la performance on impose l'usage du véhicule du distributeur afin qu'il rentre dans les temps. Révision totale des IK intra-UG en fonction des traces et paiement des kms qui en découlent et suppression du « calcul des cerdes de 600m »
- 3- Paiement d'une Indemnité kilométrique et temps de trajet et chargement et déchargement aux salariés faisant le tri à domicile afin qu'elle inclue les IK dépôt/ domicile puis domicile/ secteur.
- 4- Alignement de la mutuelle des distributeurs à plein temps sur le même régime que les permanents.
- 5- Paiement du temps passé à classer les adressés au-delà des 7 minutes (paiement de l'écrtage).
- 6- Reconnaissance des jours fériés chômés pour la filière logistique.
- 7- Mise en place du régime de la subrogation pour les personnels non cadre afin que l'équité soit rétablie entre personnel cadre et non cadre.
- 8- Prime exceptionnelle de fidélité, en un seul versement,

après 5 ans de présence : 1 semaine offerte sous forme de congés ou salaire.			
10	"	:	2 "
15	"	:	3 "
20	"	:	4 "
- 9- Passage automatique en 1.2 effectif des personnes en multi compétence sans minimum d'activité et pour le personnel ayant de dix ans d'ancienneté.
- 10- Intéressement des distributeurs à la qualité via une prime.
- 11- Refonte complète du système de prime des assistantes commerciales avec des objectifs qu'elles maîtrisent et qu'elles puissent atteindre. Comme par exemple sur les petits clients qu'elles gèrent complètement.
- 12- Mise en place d'une GEPEC.

SB
EP
GL
ND
PT
FT
HC