



Accord d'Entreprise ADREXO Négociation annuelle obligatoire 2012

Entre les soussignés :

La société ADREXO, dont le siège social est sis ; Zone Industrielle des Milles – Europarc de Pichaury – Bat D5 – 1330, Avenue Guillibert de la Lauzière - 13592 AIX EN PROVENCE CEDEX 3 représentée par Monsieur Patrick SCHUSTER, Directeur Général ADREXO,
d'une part,

Et les organisations syndicales signataires :

La CFDT, représentée par Madame Fabienne JUDE
La CFTC, représentée par Madame Josette COQUILLET
La CAT, représenté par Monsieur Michel DHOTE
F.O., représenté par Monsieur Régis SOUAÏLLE-JACQUES
La FILPAC-CGT, représentée par Monsieur Fatallah BOUAMAMA

d'autre part,

Préambule

En application des dispositions des articles L 2242-1 et suivants du code du travail, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et la Direction se sont rencontrées à différentes reprises pour négocier sur les conditions de travail et de rémunération dans l'entreprise.

Après transmission des éléments d'information par la Direction, les parties ont négocié au cours de quatre réunions, en date des 20 juin, 10 et 16 juillet et 22 août 2012.

L'ensemble des thèmes relevant de cette négociation annuelle obligatoire ont été abordés et les parties ont constaté que :

- s'agissant de l'égalité professionnelle, un accord d'entreprise spécifique a été signé par les partenaires sociaux le 20 septembre 2012
- s'agissant de l'accès, de l'accueil et du maintien dans le poste des personnes handicapées salariées, un accord d'entreprise spécifique a été signé par les partenaires sociaux le 14 décembre 2011
- s'agissant de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors, un accord d'entreprise spécifique a été signé par les partenaires sociaux le 14 décembre 2011.
- s'agissant d'épargne salariale, un accord, applicable au périmètre du groupe SPIR COMMUNICATION, relatif à la participation, spécifique a été signé en date du 11 décembre 1995.

SJA

TO

A

SB
FJ

Concernant le thème de la rémunération et plus spécifiquement des augmentations de salaire, les organisations syndicales ont formulé des demandes et ont pris acte de la décision de la direction d'appliquer le résultat des négociations alors en cours au niveau de la branche. Ces négociations n'ont depuis pas abouti à la signature d'un accord. Compte tenu de l'augmentation du SMIC au 1^{er} juillet 2012, seuls les niveaux 1 et 1.2 ont été ré-évalués.

A l'issue des 4 réunions précitées, les parties ont convenu des dispositions suivantes

Article 1 : Organisation du temps de travail

1-1 définition de la durée du travail à l'embauche des salariés à temps partiel modulé et révision au cours de la 1ere année

La durée annuelle du travail du salarié à temps partiel modulé est définie lors de l'embauche, par le contrat de travail.

La fin de la période d'essai doit être considérée, par le salarié et le chef de centre, comme un moment privilégié pour analyser les premières semaines de collaboration et envisager si nécessaire des évolutions.

Les parties conviennent que, pour favoriser l'augmentation de la durée des contrats, cette durée contractuelle pourra être révisée par les parties à l'issue de la période d'essai et, si cela est opportun dans un délai de 6 à 8 mois après l'embauche.

Les révisions convenues seront nécessairement à la hausse, la Direction s'interdisant de proposer des réductions de la durée annuelle contractuelle du travail, au cours de cette première année d'exercice.

Les révisions visant à réduire la durée annuelle contractuelle du travail ne pourront, au cours de la première année de présence du salarié, être mises en place qu'à la demande expresse du salarié qui devra adresser une demande motivée écrite à la Direction.

1-2 salariés ne bénéficiant pas de droits à sécurité sociale

Les parties rappellent que l'un des objectifs de la convention collective est de favoriser la mise en place de contrats permettant aux salariés de bénéficier de droits à prestations de sécurité social.

Dans le respect de cet objectif, tout salarié ne bénéficiant pas d'une durée annuelle de travail suffisante pour acquérir, par ses cotisations, ces droits à prestations, devra informer son Chef de Centre, par écrit, de son souhait de voir réviser à la hausse la durée de son temps de travail et ce dès la fin de sa période d'essai.

Cette demande sera prise en compte, dès lors que l'activité le permettra et le salarié se verra proposer dès que possible une révision à la hausse de sa durée contractuelle annuelle du travail.

1-3 mise en place d'une rémunération minimale garantie

A compter du 1^{er} janvier 2013, tout salarié ayant un an de présence révolu, bénéficiera d'une rémunération minimale mensuelle garantie correspondant à 75 % de la durée de travail contractuelle mensuelle moyenne.

SJA

10

M

SB

2 FJ

Cette rémunération sera versée au prorata des éventuelles absences ne donnant pas lieu à indemnisation, survenues au cours du mois.

1-4 régularisation à date anniversaire du contrat

A l'issue de la période de modulation individuelle, courant entre chaque date anniversaire du contrat, il sera procédé à une analyse du compteur de modulation du salarié.

Les régularisations de rémunération qui pourraient être constatées interviendront sur la paie du mois suivant.

Un avenant permettant d'adapter la durée annuelle contractuelle du travail du salarié pourra lui être proposé afin de permettre une plus juste application des prévisions de modulation au cours de l'exercice suivant.

Article 2 : Développement de la multi-compétence

Depuis plusieurs années, la direction souhaite favoriser la reconnaissance de la multi-compétence, en classant en 1.2, les distributeurs occupant régulièrement des fonctions complémentaires ou annexes telles que recensement, contrôle, chauffeur, logistique...

Afin de poursuivre ces efforts, les parties ont convenu de préciser les conditions de passage au 1.2.

Bénéficieront d'une classification 1.2, les distributeurs ayant accompli, au cours de l'année précédente, des activités complémentaires ou connexes à hauteur d'au moins 40% de leur temps de travail annuel contractuel.

Les activités connexes ou complémentaires visent, notamment, le recensement, le contrôle, la logistique, à l'exception des activités de manutention dites simples, par opposition aux opérations dites de préparation/ manutention. Ainsi, les activités de manutention ne nécessitant pas l'utilisation de matériel spécifique tel qu'un chariot élévateur ne seront pas prises en compte dans l'appréciation de la multi-compétence.

L'évolution de la classification, pour les salariés concernés, interviendra au plus tard au 30 avril 2013 et la Direction s'engage à communiquer au Comité d'Entreprise le nombre de distributeurs ayant bénéficié de la mesure.

Article 3 : Indemnisation de l'utilisation du domicile

A compter du 1^{er} janvier 2013, les salariés effectuant une activité de préparation des poignées à leur domicile percevront une indemnité destinée à prendre en charge les coûts générés par cette utilisation du domicile.

Cette indemnité sera calculée sur la base de 10m², surface nécessaire à la préparation et au prorata du temps de préparation pré-quantifié mentionné sur les feuilles de route du salarié, en application de l'indice mensuel moyen en France (territoire national) et publié par l'outil CLAMEUR.

SJA
JD

SB
FJ

L'indice mensuel moyen des loyers en France publié au 30 juin de l'année précédente sera la référence pour le calcul de l'indemnité sur la période de l'année en cours. L'indice de référence sera ainsi mis à jour chaque année.

Au 30 juin 2012, l'indice mensuel moyen des loyers en France était de 12,4 €/m² et le loyer mensuel moyen par heure est de 0,017 €/m² (12,4 €/720 heures)

L'indemnité d'utilisation du domicile versée à compter du 1^{er} janvier 2013 sera donc de 0,17 € de l'heure.

Article 4 : Rémunération des préparations complémentaires des poignées mécanisées

L'expérience de mécanisation des poignées menée a permis de constater que l'ajout de documents aux poignées mécanisées est régulièrement nécessaire.

L'entreprise souhaitant conserver cette possibilité de compléter manuellement les poignées fournies, accepte de rémunérer la préparation nécessaire à ces ajouts, dès le 1^{er} document complémentaire, en application de la grille de cadences conventionnelle de préparation (minima 2 docs au 1^{er} niveau de la CCN à 1 sec 56), dans le respect de la limite de poids de 500 gr.

Cette disposition sera applicable au 1^{er} janvier 2013 uniquement dans les centres concernés par la mécanisation dans le cadre du projet expérimental « Mutaxion » (Plateforme de Chaulnes et de Sorgues).

In fine, les parties rappellent qu'une poignée mécanisée ne constitue pas un document unique et que, dès lors, aucune grille de cadences de distribution des documents uniques de plus de 500 gr n'est applicable à la distribution des poignées mécanisées.

Article 5 : Amélioration des conditions de travail

5-1 budgets « amélioration des conditions de travail et convivialité »

A compter du 1^{er} janvier 2013, il sera mis à la disposition des centres un budget destiné aux dépenses, propres à chaque centre, permettant d'améliorer, au quotidien, les conditions de travail et la convivialité dans le dépôt (petit matériel, fournitures..).

Les dépenses concernées seront engagées dans le cadre d'un process allégé, sur demande du Chef de Centre, après validation par le Directeur Régional.

Chaque centre est classé dans l'une des 3 catégories prédéfinies, l'appartenance à la catégorie définissant le montant du budget alloué.

Ce budget sera alloué tous les 2 mois et ne sera pas cumulable : toute somme non dépensée au cours de la période de 2 mois ne pourra pas être reportée au cours de la période suivante.

La classification des centres en 3 catégories est annexée au présent accord.

5-2 dotation pour vêtements

SSR
TD
SB
FJ
4

La Direction met régulièrement à la disposition du personnel des centres, des vêtements de travail aux couleurs de l'entreprise .

Le port de ces vêtements est à la libre appréciation du personnel.

La Direction souhaite poursuivre cet effort en 2013 en fournissant de manière régulière des vêtements adaptés, aux couleurs de l'entreprise. Une dotation de 150 000 € est prévue à ce titre.

Les parties s'engagent à initier une réflexion et une éventuelle négociation quant aux règles d'attribution de ces vêtements au personnel.

5-3 remise et restitution du matériel

La Direction s'engage à poursuivre sa politique en matière de dotation de matériel de distribution (sacoche et chariot).

Les parties ayant constaté que le renouvellement étant du, d'une part à l'usure normale du matériel ou à sa casse et, d'autre part, à des disparitions ne donnant pas lieu à dépôt de plainte pour vol, il convient de définir les modalités de remise et de restitution du matériel.

A compter du 1^{er} janvier 2013, il sera mis en place un document de suivi de remise du matériel, soumis à la signature du salarié.

Le matériel non restitué à l'issue de l'exécution du contrat pourra donner lieu à retenue sur solde de tout compte, sauf déclaration de vol fournie par le salarié.

Article 6 : Valorisation de la fidélité à l'entreprise

Les parties conviennent de poursuivre l'action engagée en 2012 récompensant la fidélité du personnel de distribution à l'entreprise.

L'ensemble des distributeurs ayant acquis 15 ans d'ancienneté au 1^{er} janvier 2013, se verront remettre un trophée ainsi qu'un chèque cadeau d'une valeur de 50 €, au cours d'un moment convivial organisé à l'initiative de l'entreprise.

Article 7 : Dépôt et Publicité

A l'expiration du délai d'opposition de huit jours à compter de la date de notification, le présent accord sera déposé, à l'initiative de la Direction de l'entreprise, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), Unité territoriale des Bouches-du-Rhône, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes d'Aix-en-Provence en un exemplaire.

Chaque Organisation syndicale représentative recevra un exemplaire original du présent accord.

Cet accord sera également affiché pour être porté à la connaissance de l'ensemble du personnel d'ADREXO.

SSR
FD

M SB
5 FJ

Fait à Aix en Provence, le ... 10/10/2012

Pour la CFDT
Mme JUDE

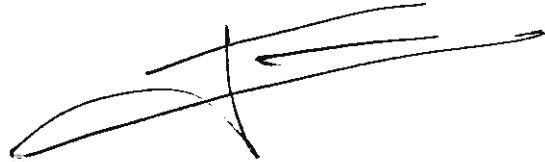


Pour la CFTC
M.BUGADA



Pour la FILPAC-CGT
M. BOUAMAMA

Pour F.O.
M..SOUAILLE-JACQUES



Pour la CAT
M.DHOTE



Pour la Sté ADREXO
M.SCHUSTER

