

NEGOCIATIONS SALARIALES ANNUELLES 2008
MEDIAPOST SA

Entre les soussignés,

Le syndicat C.F.D.T.	représenté par	Patrick PERRUET
Le syndicat C.F.T.C.	représenté par	Michèle BIEWERS
Le syndicat C.G.C	représenté par	Kléber LEYGUE
Le syndicat C.G.T	représenté par	Dominique BRETEAU
Le syndicat F.O.	représenté par	Ginés BELMONTE
Le syndicat SUD	représenté par	Dominique MAJOREL
Le syndicat U.N.S.A.	représenté par	Boualem BOUCHNEB

d'une part, et

La société MEDIAPOST SA, représentée par Monsieur Paul DWORKIN Directeur Général Adjoint

d'autre part,

Vu les articles L.2242-1 et suivants du code du travail,

PREAMBULE

Les parties se sont rencontrées dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires les 29 mai 2008, 4 juin, 10 juin, 18 juin et 24 juin 2008.

Le 24 juin 2008, la dernière réunion de négociation a eu lieu à partir des différentes propositions remises par la Direction les 4 et 18 juin 2008 et par les Organisations Syndicales le 10 juin 2008.

Ces discussions ont porté sur les propositions des 7 organisations Syndicales et sur celles de la Direction. A l'issue de celles-ci les dispositions qui suivent ont été arrêtées.

I. REMUNERATIONS HOMME / FEMME

Les réunions des commissions égalité homme / femme des comités d'établissement du mois de mai 2008 ont permis de constater que la parité homme / femme en matière de rémunération est remplie.



Le CCE qui s'est réuni le 11 juin 2008 a partagé le même constat et s'est prononcé à 10 voix « pour » le rapport national proposé contre 3 abstentions ; 1 élu n'a pas souhaité participer au vote.

Les chiffres communiqués aux organisations syndicales permettent de vérifier que ce constat est réel, ainsi il n'y a pas d'orientations spécifiques à retenir dans le domaine de l'égalité homme / femme dans les orientations salariales proposées pour 2008.

II. MESURES SALARIALES

L'ensemble des mesures définies ci-après pour **l'ensemble des catégories de salariés** s'appliquent sous réserve que pour les augmentations individuelles le salarié ne soit pas en décalage par rapport au minimum requis dans la tenue de son poste, et que le comité régional des rémunérations qui se réunira fin juin/début juillet 2008, piloté par la Direction des Ressources Humaines du siège, valide l'application de la politique salariale définie ci-après.

II-1) Augmentation des employés

Il est décidé d'attribuer une augmentation du salaire brut de base de **2.5%**, au 1^{er} juillet 2008, pour les salariés employés.

Cette augmentation pourra résulter soit de l'augmentation du SMIC intervenue le 1^{er} mai 2008 et le 1^{er} juillet 2008, soit de l'augmentation des minima conventionnels.

S'il n'y a pas d'augmentation liée à ces deux éléments ou si leur montant cumulé est inférieur à 2.5%, et afin de garantir une cohérence dans la hiérarchie salariale, cette augmentation pourra résulter de l'application d'une augmentation minimale à l'initiative de l'employeur à concurrence de 2.5%.

Afin de reconnaître le degré d'autonomie atteint dans l'exercice des responsabilités définies au niveau du poste la mesure visée ci-dessus pourra s'accompagner d'une augmentation individuelle pouvant représenter jusqu'à **0.3%** de la masse salariale.

Par ailleurs, si la branche décide, à l'issue des négociations salariales, de ne pas maintenir l'écart acté au 1^{er} juillet 2007 entre le niveau 1.1 et le niveau 1.2, la Direction convoquera les organisations syndicales de l'entreprise afin d'examiner l'écart qu'il conviendra d'appliquer.

II-2) Augmentation des agents de maîtrise

La direction souhaite garantir une cohérence de la hiérarchie salariale entre les fonctions lorsque l'autonomie dans le poste est atteinte et assurer à cet effet une augmentation minimale de **2.1%** du salaire de base.

Afin de reconnaître la progression dans le niveau d'autonomie du poste, la mesure visée ci-dessus pourra s'accompagner d'une augmentation individuelle définie dans le cadre d'une enveloppe pouvant atteindre jusqu'à **0.7%** de la masse salariale.

Afin d'assurer une cohérence globale dans ces décisions celles-ci seront validées par les Comités Rémunérations Régionaux qui se réuniront fin juin 2008 et début juillet 2008.

II-3) Augmentation des cadres

La direction souhaite garantir une cohérence de la hiérarchie salariale entre les fonctions lorsque l'autonomie dans le poste est atteinte et assurer à cet effet une augmentation minimale de **1.4 %** du salaire de base.

Afin de reconnaître la progression dans le niveau d'autonomie atteint dans l'emploi, la mesure visée ci-dessus pourra s'accompagner d'une augmentation individuelle définie dans le cadre d'une enveloppe pouvant atteindre jusqu'à **1.4%** de la masse salariale.

Afin d'assurer une cohérence globale dans ces décisions celles-ci seront validées par les Comités Rémunérations Régionaux qui se réuniront fin juin 2008 et début juillet 2008.

II-4) Dispositif d'information

Les collaborateurs bénéficiant d'une augmentation individuelle recevront un courrier d'information qui leur sera remis lors d'un entretien avec leur responsable.

De la même façon, ceux, qui n'auront pas bénéficié d'une augmentation individuelle, pourront solliciter des explications auprès de leur responsable. Celui-ci devra les recevoir au cours d'un entretien individuel.

III – MESURES SPECIFIQUES

III-1) Chefs d'équipe distribution

Sur les plates-formes de distribution hébergeant également la mécanisation des poignées de La Poste, dans la mesure où l'activité le justifie, la direction souhaite créer l'échelon Chef d'équipe distribution - niveau 2.3.

Ce positionnement tend à valoriser la contribution, l'autonomie dans le poste et la prise en charge d'une activité de management hiérarchique.

Concernant la mise en oeuvre de cette disposition, les collaborateurs déjà en poste pourront accéder, dès le 1^{er} juillet 2008, au niveau 2.3 après vérification de leur aptitude au management. Cette évaluation, sur la base de critères prédéfinis et objectifs, sera menée conjointement par la hiérarchie et les interlocuteurs locaux des ressources humaines.

Pour les Chefs d'équipe distribution qui, dans l'immédiat, ne répondront pas aux critères fixés, ceux-ci feront l'objet d'un accompagnement managérial et RH ; des formations seront mises en oeuvre afin de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires à leur progression vers cette fonction. En tout état de cause, la date d'effet de cette mesure, pour ces collaborateurs, sera effective au plus tard le 1^{er} janvier 2009.

Par ailleurs, au 1^{er} janvier 2009, les Chefs d'équipe distribution, relevant ainsi du niveau 2.3, bénéficieront d'une revalorisation de leur prime sur objectifs qui sera portée de 500 € bruts annuels actuellement à 800 € bruts annuels.

III-2) Responsables de Plate-Forme

Tous les RPF de statut agent de maîtrise, bénéficieront du statut cadre, à compter du 1^{er} juillet 2008 après validation par le comité des carrières sur des critères objectifs de tenue du poste.

Par simplification administrative il est précisé que le passage cadre sera toujours effectif au 1^{er} jour du mois civil.

Au moment du passage au statut cadre, la prime d'ancienneté sera intégrée dans le salaire de base en précisant que la vérification du salaire par rapport au minimum conventionnel 3.1 s'effectuera avant intégration de celle-ci.

Les cotisations supplémentaires liées au statut cadre (hors cotisation mutuelle) seront intégralement compensées afin de garantir le maintien du salaire net perçu avant la promotion.

Un avenant sera rédigé pour l'ensemble des bénéficiaires de cette mesure afin d'acter cette promotion et du passage en convention de forfait jour conformément à l'avenant n°1 sur la réduction du temps de travail du 30 juin 2000.

Par ailleurs, la fonction de Responsable de Plate-Forme sera positionnée sur les niveaux de classification de la CCNBDD, 3.1 et 3.2 de la manière suivante :

Positionnement au niveau 3.2 :

Les responsables de Plate-Forme dont :

- l'effectif physique total est d'au moins 70 collaborateurs,
- ou qui assurent leur fonction sur plusieurs sites,
- ou ayant un chantier d'assemblage sur leur site.

Ce positionnement sera effectif après validation par le comité des carrières sur des critères objectifs de tenue du poste et de degré d'autonomie.

Sous ces conditions et concernant la rémunération :

- celle des RPF, ayant un chantier d'assemblage, sera portée à un niveau supérieur à la médiane du niveau 3.2 ;
- pour les deux autres cas, la rémunération cible sera positionnée à un niveau inférieur à la médiane du niveau 3.2.

Positionnement au niveau 3.1 :

Les responsables de Plate-Forme dont :

MS
S
E
4/7

- l'effectif physique total est inférieur à 70 collaborateurs,
- ou qui assurent leur fonction sur un seul site,
- ou n'ayant pas de chantier d'assemblage sur leur site.

Ce positionnement sera effectif après validation par le comité des carrières sur des critères objectifs de tenue du poste et de degré d'autonomie.

IV - REVALORISATION DES INDEMNITES KILOMETRIQUES

IV-1) Indemnité kilométrique des distributeurs

La Direction Générale rappelle que la totalité des kilomètres à rémunérer, tel que défini dans les process de l'entreprise, doivent être inscrits sur les feuilles de route.

En cas de désaccord entre l'entreprise et un distributeur, celui-ci doit être traité objectivement au niveau des réunions des Délégués du Personnel.

IV-1-A) - Taux de l'indemnité kilométrique

L'accord de branche signé le 12 juin 2008 s'applique en totalité et de plein droit au sein de MEDIAPOST. Celui-ci est annexé au présent texte. Ainsi, et selon les mécanismes fixés par l'accord, à compter du 1er juin 2008 le taux de l'indemnité kilométrique est fixé à 0.375 euros.

Cependant, tant la direction que les organisations syndicales souhaitent maintenir le dispositif introduit en 2006 pour tenir compte de la variabilité de la charge utile du véhicule.

Ainsi au 1er juin 2008 :

- le taux de l'indemnité kilométrique est fixé à 0,385 euro, pour les véhicules dont la charge utile est comprise entre 501 et 700 kilos (soit une majoration de 0,01 euro).
- il est fixé à 0,405euro pour les véhicules dont la charge utile est supérieure à 701 kilos (soit une majoration de 0,03 euros).

La charge utile des remorques est prise en compte dans ce calcul.

Pour tenir compte de la date du 1er juin 2008, il est précisé que les régularisations apparaîtront sur le bulletin de paye du mois de juillet 2008.

IV-1-B) Indexation trimestrielle

L'accord de branche cité ci-dessus a mis en place un mécanisme d'indexation semestrielle visant à réévaluer de façon systématique, à partir des indices INSEE et selon des règles d'arrondis définis, le taux de l'indemnité kilométrique.

Tout en retenant les principes définis par la branche, notamment en ce qui concerne la règle d'arrondis, et afin de répercuter au plus vite au sein de Mediapost, les fluctuations du prix de l'essence qui seront constatés à la lecture des indices INSEE, la Direction décide d'appliquer le mécanisme d'indexation **tous les trimestres** (au lieu du semestre).

Ainsi et conformément à ce qui a été décidé au niveau de la branche, dès que les indices INSEE seront disponibles (généralement 15 jours après la fin du trimestre), la Direction de

KS CL €

Mediapost procédera au calcul de l'indemnité kilométrique du distributeur selon les modalités arrêtées aux articles 1 et 2 de l'accord de branche.

La Direction notifiera aux organisations syndicales de Mediapost le résultat du calcul. Si la valeur de l'indemnité kilométrique évolue, la Direction rédigera un accord et convoquera le délégué syndical central de chaque organisation syndicale pour sa signature.

Cette évolution entrera en vigueur dès le 1^{er} jour du mois civil sur lequel la variation aura été constatée mais pour tenir compte des contraintes techniques et informatiques, elle apparaîtra de façon rétroactive sur le bulletin de paye du mois suivant.

Pour les distributeurs qui sont aujourd'hui livrés, en raison des contraintes particulières liées à ces livraisons, la Direction décide d'accorder un ¼ d'heure de chargement par feuille de route.

IV-2) Indemnité kilométrique des autres salariés (déplacement professionnel occasionnel)

A compter du 1^{er} juillet 2008 l'indemnité kilométrique est portée à :

Nombre de chevaux fiscaux	Base de remboursement au km
3	0.280 €
4	0.310 €
5	0.320 €
6	0.330 €
7 et +	0.340 €

V - AUTRES MESURES RESSOURCES HUMAINES

V-1) Gestion prévisionnelle des emplois et compétences

Afin de promouvoir la gestion des carrières, la Direction s'engage à ouvrir des négociations sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences avant la fin de l'année 2008.

V-2) Promotion des distributeurs

Concernant les distributeurs, Mediapost entend encourager la promotion de ces derniers vers d'autres fonctions, quelle que soit la filière de métiers.

A cet effet, un plan dit « 200 passeports carrière » sera mis en oeuvre pour l'ensemble de Mediapost.

Tous les distributeurs recevront une information sur ce dispositif qui sera remise par le management de proximité avec la feuille de route. Les salariés intéressés et volontaires pour cette démarche devront remplir un dossier auquel sera annexé l'entretien de bilan d'activité (EBA). A cette fin, ils seront accompagnés par le RPF et/ou le Chef d'équipe et le Cadre RH du bassin.

Handwritten initials: JS, CL, and a signature.

Dans le cadre des revues de personnel au niveau de chaque bassin les distributeurs seront identifiés pour des fonctions de niveau supérieur. Les comités de carrières régionaux entérineront la sélection finale. Il s'agira alors soit d'inscrire le distributeur dans un vivier de compétences, soit de construire avec lui un parcours d'accompagnement adapté, notamment par le recours à la formation professionnelle.

Les outils de sélection, créés pour cette opération, seront présentés dans les comités d'établissement de Mediapost. De la même façon les résultats du comité des carrières régional, sur ce sujet exclusivement, seront présentés dans le cadre de ces instances.

VI - DATE D'APPLICATION

L'ensemble des augmentations proposées pour l'ensemble des catégories de salariés (hors mesures spécifiques et revalorisation de l'indemnité kilométrique distributeur) prendront effet au 1^{er} juillet 2008 et concerneront les salariés bénéficiant d'au moins 6 mois d'ancienneté chez Mediapost à cette date.

En cas de mise en œuvre du droit d'opposition par les organisations syndicales majoritaires, les dispositions du présent accord ne pourraient entrer en application d'aucune façon. L'intégralité de ce texte sera donc réputée nulle et non avenue.

VII- DEPOT

Le présent accord est déposé en 2 exemplaires auprès des services du Ministère chargé du travail d'une part (dont une version électronique) et d'autre part en 1 exemplaire au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion, en application des articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du travail.

Fait à Montrouge, le 24 juin 2008

Pour la Direction

Paul DWORKIN 

Pour la C.F.D.T.

Patrick PERRUET

Pour la C.F.T.C.

Michèle BIEWERS 

Pour la C.G.C

Kléber LEYGUE 

Pour la C.G.T

Dominique BRETEAU

Pour F.O.

Gines BELMONTE

Pour SUD

Dominique MAJOREL

Pour l' U.N.S.A.

Boualem BOUCHNEB 