

**PROCES-VERBAL DE DESACCORD NEGOCIATION ANNUELLE  
OBLIGATOIRE AU SEIN DE LA SOCIETE MEDIAPOST SAS  
(article L. 2242-5 du code du travail)**

Entre les soussignés,

Le syndicat CFDT-F3C	représenté par	Claudine BRINGART
Le syndicat CFTC	représenté par	Marie-Ange ATTARD
Le syndicat CFE-CGC SNCTPP	représenté par	Corinne LOUSTALOT
Le syndicat CGT	représenté par	Dominique BRETEAU
Le syndicat FO	représenté par	Pierre KAKPO
Le syndicat SUD	représenté par	Stéphane LE BARH

D'une part, et

La Société MEDIAPOST SAS représentée par Monsieur Philippe BARRIERE, Directeur des Relations Sociales et de l'Economie RH

D'autre part,

## **PREAMBULE**

Les négociateurs se sont rencontrés en application des dispositions de l'ancien article L. 2242-5 - 1° (salaires effectifs), 3° (intéressement, participation et épargne salariale) et 4° (suivi de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes) du code du travail. Les réunions se sont tenues les 15 mai, 5 juin, 21 juin, 3 juillet et 19 septembre 2018.

Le 19 septembre 2018, la dernière réunion de négociation a eu lieu à partir des différentes propositions remises par la direction le 5 juin 2018, et par les organisations syndicales en date du 21 juin 2018 et en intersyndicale par courrier daté du 16 juillet 2018.

Les discussions ont donc porté sur les propositions de la direction et sur celles des 6 organisations syndicales.

A l'issue de la réunion du 19 septembre 2018, un courrier a été adressé le 20 septembre 2018 à l'ensemble des délégués syndicaux centraux, leur demandant de prendre position sur d'ultimes propositions de la direction au plus tard le 24 septembre 2018.

Les propositions de la Direction de MEDIAPOST n'ont pas satisfait les organisations syndicales ; un accord valable, dans les conditions de majorité nécessaire, n'a pas pu être trouvé.

En conséquence, le présent texte traduit l'échec de la négociation et constitue un procès-verbal de désaccord au sens de l'article L. 2242-5 du code du travail.

**Les propositions des organisations syndicales, remises à la direction le 21 juin 2018 et le 16 juillet 2018, ont été les suivantes :**



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

MEDIAPOST

## PROPOSITIONS CFDT

### NAO 2018

- Augmentation de salaire :  
Employé : 3 %  
Agents de maîtrise : 2 %  
Cadre : salaire < 2500 euros : 1 %  
Cadre : salaire > 2500 euros : 0.5 %
- Prime d'ancienneté :  
9 ans : 9.33 %  
10 ans : 10.33 %  
De 11 à 15 ans : 12 %  
De 15 à 20 ans : 15 %  
Au-delà de 20 ans : 18 %
- Passage en 1.2 pour les tuteurs au bout de deux mois au lieu de six mois.
- Passage en 1.3 pour les magasiniers qui utilisent l'outil informatique.
- En cas de forte chaleur, 10 minutes de pause supplémentaire rémunérées pour les salariés de la mécanisation et de la dispersion.
- Attribution des chèques déjeunés pour tous les salariés travaillant plus de six heures par jour.
- Augmentation de la subvention de la commission auto de 0.025 %
- Revalorisation de la prime de fidélité Médiapost :

Ancienneté	Montant gratification
10 ans	250 euros
15 ans	500 euros
20 ans	1000 euros
25 ans	1500 euros
30 ans	2000 euros
- Pour les distributeurs :
  - Attribution d'un jour de contrepartie supplémentaire, à l'initiative du salarié, au-delà de 15 changements calendaires.
  - Prise en charge de la cotisation de l'assurance professionnelle par Médiapost.
  - Feuille de Route journalière au maximum de 9 heures.
  - Calcul de l'IK tous les deux mois.

- **Employé :**
  - Pour tous les employés, une prime d'assiduité de 60 euros mensuel pour un contrat 35h00 hebdomadaire, le montant de la prime d'assiduité sera proratisé en fonction de la durée du contrat de travail de chaque salarié.  
La prime d'assiduité a pour objet de lutter contre l'absentéisme et son attribution est donc aléatoire.
  - Rajout sur l'annexe du bulletin de paie des heures de sous ou sur production.
  
- **Agents de maîtrise :**
  - 15 jours de RTT annuel.
  - Pour être en corrélation avec la classification par métier, filière commerce, passage en 2.3 des chargés de relations clients grands comptes nationaux, et filière support, passage des assistant(e)s Ressources Humaines en 2.3.
  - Réévaluation des primes annuelles pour les catégories industrialisation, réception, transport, logistique, administratif et force de vente.
    - Chef d'équipe 2.1 : prime variable de 1 000€
    - Chef d'équipe 2.2 : prime variable de 1 500€
    - Chef d'équipe 2.3 : prime variable de 2 500€
    - Pilote machine : prime variable de 700€
    - Pilote réception : prime variable de 500€
    - Assistant(e)s RH : prime variable de 1 300€
    - Assistant(e)s commercial : prime variable de 1 000€
    - Déclenchement de la prime sur objectif à partir de 50%.

**Cadre :**

- Réévaluation du salaire de base par rapport à l'ancienneté et l'expérience.
- Evolution du statut cadre : à partir de la gérance de deux plateformes passage en 3.3.
- 15 jours de RTT annuel.
- Prime mensuelle pour les RPF qui sont multi-sites :
  - 2 plateformes : 100 euros
  - 3 plateformes : 200 euros
  - 4 plateformes : 400 euros.





### **SALAIRES :**

\*Distributeurs : +5% pour les 1.1 (10,37€/h) et pour les 1.2 (10,93€)

\*Employés (1.1, 1.2 et 1.3) : +3%

\*Agents de Maîtrise : +3%

\*Cadres : +2% Tout ceci étant bien entendu en Augmentation Générale.

### **INDEMNITES :**

Demande d'une Prime de Panier de 10€ pour les FDR supérieures à 7h

**ANCIENNETE :** Demande de Majoration de La Prime actuelle de 1%/An au delà de 12 ans et de 1,5% au-delà de 15 ans

### **SUBROGATION CONVENTIONNELLE :**

Demande qu'elle soit introduite dans l'Entreprise afin d'éviter les difficultés financières accrues pour les distributeurs victimes d'Accident du travail ou en arrêt-Maladie. Sachant qu'il est tout à fait possible que MEDIAPOST le fasse puisqu'il est prévu dans les Accords d'Entreprise le versement d'une Indemnité complémentaire garantissant tout ou partie de La rémunération mensuelle des salariés de l'Entreprise

### **JOURS FERIES :**

Il apparaît clairement qu'il n'y a aucune trace du paiement des jours fériés légaux sur les bulletins de salaire des salariés à temps partiel. Suite à la décision du Conseil d'Etat en date du 28 Mars 2012, Les Distributeurs ont changé de Statut et il faut en tenir compte « Ces dispositions ne s'appliquent ni aux personnes travaillant à domicile, ni aux salariés intermittents, ni aux salariés temporaires. (cf. l'Article L 3171-2 et celui dénoncé D 212-21 modifié en D 3171-8). « Art. L. 3133-3. – Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

### **LE LUNDI DE PENTECÔTE :**

Il est un jour incompréhensible pour la plupart d'entre nous. La CFTC, pour qui « tout travail mérite salaire », avait écrit au Ministre du travail, François Rebsamen, pour lui demander de mettre fin à une « injustice » et que cela était une fausse solidarité ! La CFTC demande à la Direction Générale de MEDIAPOST d'offrir cette journée de Pentecôte, à tous les salariés concernés en versant les 0,3% de la masse salariale à la caisse nationale de solidarité.

*Les Elu(e)s CFTC*



## NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2018.

### Salaires :

- La CFE CGC demande cette année une attention particulière en faveur des cadres afin que ceux-ci ne soient plus oubliés.
- Ils n'ont pas eu d'augmentation générale depuis plusieurs années.
- L'année dernière cette catégorie a été volontairement écartée de la prime exceptionnelle versée en décembre 2017 suite aux bons résultats de l'exercice 2017.
  
- Les agents de maîtrise et cadres de toutes fonctions confondues se battent tous les jours avec une charge de travail de plus en plus importante et **méritent une vraie reconnaissance.**
  
- **Pour les catégories Agents de maîtrise et Cadres :**
  - Augmentation générale de **1,5%**
  - Enveloppe Individuelle de **1%**
  
- Pour l'encadrement de proximité, **RPF, Chefs d'équipe, Pilotes machine et Pilotes réception** une enveloppe spéciale destinée à combler le différentiel du salaire minimum au salaire moyen de la catégorie.
  
- Pour tous les salariés Maîtrise et Cadres des Services : **Commercial Administratif et Ressources Humaines**, une enveloppe spéciale destinée à combler le différentiel du salaire minimum au salaire moyen de la catégorie.

## Fonctions Commerciales :

### Primes attachés commerciaux

- Revalorisation de la base des primes -inchangées depuis 2011:
  - 8 500 € à 100% du TRO (contre 7700 € aujourd'hui) pour les ATC et 9 300€ pour les ATC EMR et Grands Comptes Régionaux (contre 8 500 € aujourd'hui)
- Éléments variables : simplification et modification des éléments variables . La répartition des montants des primes par produit n'est pas motivante comparativement aux objectifs fixés.
- Création d'un échelon supplémentaire : 3.2 au sein de la fonction commerciale (ATC EMR/ ATC maitre de stage des alternants, portefeuilles clients > 2 millions d'€, par exemple).

### Primes des assistantes commerciales et Chargés de satisfaction clients.

- Augmentation de la prime à **1000€** (500€/an actuellement) soit **250€** au trimestre.

Paiement au trimestre et non plus au semestre.

- Création d'un échelon supplémentaire : 2.2 en fonction de l'ancienneté et des responsabilités confiées à l'assistante (autonomie dans la gestion du portefeuille de l'ATC, vente directe, force de proposition, etc.).

## Fonctions support :

- Pour les assistantes RH augmentation des primes actuelles à 100% en raison de l'augmentation de la charge de travail

## Fonctions logistiques :

### Primes des RPF, Chefs d'équipes.

- Éléments variables : revalorisation, simplification et modification des éléments variables car la répartition des primes n'est pas motivante comparativement aux objectifs fixés et n'est pas en adéquation avec la charge de travail. (ex arrêts maladie longue durée) .

- Cas spécifique des RPF qui gèrent 2 plateformes ou plus (idem pour les PFP) : Une prime par plateforme gérée et chaque prime doit être du montant initial prévu pour la plateforme. Différencier les objectifs de chaque plateforme.
- Augmentation du salaire de base de **300 €** par plate-forme supplémentaire pour les RPF multi-sites.
- Pour un 1 chef d'équipe ayant un RPF multi-sites revalorisation du salaire et la prime trimestrielle.

#### Primes PIMA et PIREC :

- Augmentation des primes actuelles à **800€**.
- Création d'1 prime productivité pour les PIMA de **500 €** afin de récompenser l'optimisation des cadences machines.

#### Sur toutes les fonctions travaillant les jours fériés (EMPLOYES, PIMA/PIREC, R.P.F., CE).

- Cumul de la rémunération bonifiée avec une journée de récupération par jour férié travaillé.

#### Primes CIO.

- versement au semestre, et augmentation à **1 000€** (la prime des personnes affectées au support informatique est à 500€ sachant qu'ils sont agents de maîtrise et non cadres d'où la nécessité d'une revalorisation de leur prime).

#### Mutuelle/Prévoyance :

- Alignement du régime de prévoyance des Agents de maîtrise sur celui des Cadres.
- Application la subrogation pour toutes les catégories afin d'éviter les situations de grandes difficultés.
- Revalorisation du régime de prévoyance en cas d'invalidité.
- Revalorisation du régime de prévoyance en cas de longue maladie.
- Cadence des versements (au mois et non plus au trimestre).

### Primes d'ancienneté :

- Prime d'ancienneté basée sur le salaire brut de collaboration et non sur le salaire de base

### Augmentation des frais de repas :

- Augmentation du remboursement des frais de repas : Province **18€ et IDF 20€** (contre 14€ et 15€ actuellement) pour le midi, et pour le soir **27€ en province et 30€** en IDF (contre 22 et 25€ actuellement) sans contrainte de périmètre géographique dans le cadre de la mission commerciale.

### Comité d'entreprise :

#### Budget œuvre sociale:

- Augmentation du Budget de **0.25%**.

#### Budget fonctionnement :

- Augmentation du Budget de **0.07%**.

#### Budget fond de secours :

- Attribution d'une nouvelle enveloppe de **15 000 €** par an et par région.





**PROPOSITION NAO 2018**

La CGT conteste les arguments présentés par la direction de MEDIAPOST en préambule à ses propositions de rémunération, y compris les objectifs 2018.

<p>Résultat courant avant impôts</p> <p>+ CICE 2017 versé au premier trimestre 2018</p> <p>+ CICE 2017 restant à percevoir</p> <p>=</p> <p><b>17 244 479,00 €</b></p>
---

MEDIAPOST ne propose aucune redistribution pour ses salariés, la CGT revendique :

<b>1- REMUNERATIONS AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2018 :</b>			
- Employés :	2,5 % d'augmentation générale	OU	une prime de 450 € pour l'année 2018.
- Maîtrise :	1,5% d'augmentation générale	ET	200 euros sur les primes objectivées.
- Cadres :	1,5% d'augmentation générale		
L'enveloppe, sur une année pleine, des mesures d'augmentation des rémunérations est de 3 279 000 € Soit un taux de redistribution des excédents de 19%			

MEDIAPOST reconnaît des conditions de travail difficiles et contraignantes sans les valoriser, la CGT revendique :

<b>2- Revalorisation de la prime de fidélité :</b> 2400 euros au-delà de 35 ans d'ancienneté
<b>3- Prime MENSUELLE de salissure de 10 euros pour les salariés production et logistique AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2018.</b>
<b>4- Prime TRIMESTRIELLE de 30 euros pour tous les employés Production sur l'objectif de rendement et de qualité AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2018.</b>

MEDIAPOST reconnaît une pyramide des âges vieillissante sans proposer d'adaptation, la CGT revendique la considération des personnels, y compris et surtout lorsqu'ils sont proches de la fin de carrière :

<b>5- Prime d'ancienneté AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2018:</b> Calculée sur le salaire réel et non le salaire conventionnel. Création de niveaux supplémentaires :
1 an 1%
2 ans 2 %
20 ans 15%
30 ans 20%
<b>6- Congés d'ancienneté :</b> 25 ans 1 jour supplémentaire soit 4 jours. 30 ans 1 jour supplémentaire soit 5 jours.

Il incombe à l'employeur de maintenir l'employabilité de ses salariés,

**7- Une qualification et une évolution professionnelle garantie:**

Passage de 1.2 à 1.3 sur 3 ans, Pour les salariés de la production et la logistique

**8- Frais kilométriques retour sur toutes les feuilles de route datées du même jour (à l'exception de la dernière)**

**9- Prime annuelle de service pour kilomètres parcourus, pour les distributeurs**

Inférieur à 15h (inclus)	16 à 23h	24 à 34h	35h
200 €	350 €	500 €	750 €

**10- La CGT exige de remboursement des kilomètres retour sur plateforme pour l'année 2017**

**11- EGALITE HOMME FEMME, La société MEDIAPOST ne propose qu'un saupoudrage après constat des Inégalités sur les salaires. La CGT revendique une véritable politique volontariste et ambitieuse dans toutes les fonctions de notre organigramme : SIEGE, RESEAU, DISTRIBUTION.**

**12- La CGT demande la SUBROGATION Réelle de l'employeur**

**13- NAO 2019 : Début des négociations en Février 2019**

# PROPOSITIONS FO/NAO 2018

Les propositions de la direction nous paraissent insuffisantes pour le moins et scandaleuses pour le mieux. En effet, ces propositions ne tiennent pas compte de l'augmentation du coût de la vie. Pour être plus précis, le prix des carburants, les conséquences des nouveaux contrôles techniques, l'augmentation des réparations et révisions des véhicules etc....

Nous nous posons la question à juste titre de savoir où est le dialogue social apaisé cher à notre directrice générale.

Nous demandons à la direction de prendre en compte les propositions des différentes OS afin de restaurer le climat de confiance qui est particulièrement dégradé avec les salariés.

1/ Renégociation des IK en branche conformément au code des impôts ; les véhicules de tourisme des salariés étant utilisés au profit de MDP sans contrepartie pour du transport de marchandise.

2/ Modification de la base de calcul de la prime d'ancienneté en fonction du salaire réel et non du salaire conventionnel

3/ 3% d'augmentation générale pour tout le personnel de statut 1.1 à 3.3

4/ Augmentation mensuelle de 100 euros pour les salariés multi-sites en raison de la charge de travail non prévue dans le contrat initial.

5/ Tickets restaurant ou panier repas pour tous les ayants droits en fonction des contrats.

6/ Paiement des temps et kms retour de l'UG à la plateforme à partir du moment où le distributeur revient chercher une tournée.

7/ Revalorisation du repas du midi de 15 à 20 euros à Paris et de 14 à 18 euros en province.

8/ Règlement automatique par MDP de la rétroactivité lorsque les kms repères erronés sont corrigés.

Lors d'une Négociation, un des Dirigeants de l'Entreprise avait dit « lorsque MDP se trompe sur les KM, il n'y a pas à discuter 1 KM étant 1KM »

9/ Même droits pour tous les salariés en ce qui concerne la prévoyance.

10/ Prise en charge par MDP de l'assurance pro pour les distributeurs.

11/ Durée de complément de salaire identique quelque soit le statut en cas de maladie ou accident.

12/ Passage à 1.3 des magasiniers dont la charge de travail de nos jours est largement supérieure à celle d'un distributeur référent.

13/ NAO en début d'année et non au dernier trimestre. (NAO 2018 et non NAO 4 trimestre 2018)



## Négociations annuelles obligatoires 2018

### Propositions du syndicat SUD PTT

**Voici ce que nous demanderions si nous étions dans une entreprise qui se donnait les réels moyens pour négocier :**

#### **1 - Augmentation des salaires :**

Augmentation générale de 3 % des salaires pour les employés-es (soit une augmentation du pouvoir d'achat de 46,44 € par mois), de 2 % pour les agents de maîtrise et de 1 % pour les cadres avec maintien des écarts conventionnels pour toutes les catégories de personnel.

#### **2 – Evolution professionnelle :**

##### **- Distribution :**

- Passage au niveau 1.2 automatique de tous les distributeurs-trices justifiant de 2 années d'ancienneté.
- Passage au niveau 1.3 de tous les employés-es 1.2 justifiant de 3 années d'ancienneté dans le poste.

##### **- Mécanisation et réception :**

- Embauche au niveau 1.2 de tous les employés-es de la mécanisation et de la réception.
- Passage au niveau 1.3 de tous les employés-es 1.2 justifiant de 3 années d'ancienneté dans le poste.

#### **3 – Gestion des arrêts de travail :**

- Mise en place de la subrogation du salaire en maladie et en accident de travail pour tous les salariés-es.

#### **4 – Mutuelle et prévoyance.**

- Possibilité de changer de niveau de remboursement chaque année à la date anniversaire, en augmentant ou en baissant les garanties.
- Alignement de l'abondement sur la mutuelle (50 % pour les distributeurs) sur celui des autres salariés (60 %).
- Possibilité pour les distributeurs-trices d'adhérer à la mutuelle avec les mêmes conditions que les autres salariés-es.
- Mise à disposition sur les sites d'un livret d'information sur la prévoyance.

#### **5 - Primes :**

- Mise en place d'une prime de vêtue de 50 € annuel pour le personnel des plateformes (magasiniers, personnel mécanisation, distributeurs ...)
  
- Ajout de niveaux d'ancienneté :  
15 % à partir de 15 ans d'ancienneté + 2 jours de congés supplémentaires  
20 % à partir de 20 ans d'ancienneté + 3 jours de congés supplémentaires  
25 % à partir de 25 ans d'ancienneté + 4 jours de congés supplémentaires

#### **6 – Indexation du barème kilométrique selon le barème fiscal en vigueur**

#### **7 – Mise en place de la prime panier repas en fonction du barème fiscal pour tous les salariés-es ne disposant pas de ticket restaurant**

#### **8 – Conditions de travail des employé-es hors distributeurs :**

- Respect de l'accord mécanisation et de son avenant.
- Respect des délais de communication des plannings et des disponibilités effectives des salariés-es.
- Respect du repos hebdomadaire de 2 jours pleins consécutifs.
- Prise en compte réelle des remplacements. (prime de remplacement)
- Limitation de l'amplitude maximum à 8h30 par jour en équipe journée.

#### **9 – Conditions de travail des distributeurs-trices :**

- Limitation à 7h30 par jour de la durée de distribution pour les distributeurs-trices n'effectuant que de la distribution.
- Prise en compte du domicile comme lieu de travail pour les salariés-es assemblant chez eux.
- Respect du délai de prévenance prévu conventionnellement et des disponibilités effectives des distributeurs-trices.



- Respect de la fidélisation des secteurs prévue par la convention collective de moins en moins respectée depuis le déploiement du SSL.
- Amélioration des plages horaires d'accès de certains sites notamment sur les plateformes de proximité.
- Paiement effectif des kilomètres et des temps d'attente imposés du fait de retards non imputables aux salariés-es.
- Mise en place effective d'autres tâches (assemblage, étalonnage, magasinage ou autres) pour éviter au maximum une mécanisation totale pour les contrats au-dessus de 24 heures/semaine, et pour tout distributeur-trice mécanisé-e effectuant réellement 24 heures sur le terrain (plannings prévisionnels sous-évalués, sur modulation permanente).
- Prise en compte de la réalité des kilomètres parcourus et de tous les trajets afférents au travail des distributeurs-trices, avec information et mise en place systématiques du paiement des kilomètres retours.
- Par site, comparaison mensuelle des temps de référence théorique avec les temps moyens réellement effectués de chaque UG dans le but de corriger les écarts des prévisionnels.
- Paiement d'une pause forfaitaire journalière de 20 minutes pour tous les distributeurs-trices pour satisfaire les besoins naturels quand ils exercent leur activité en-dehors de l'entreprise, ces pauses n'étant pas déduites du temps de travail des autres salariés-es.
- Possibilité d'utiliser les heures effectuées d'avance au titre de l'annualisation afin que les distributeurs-trices soient rémunéré-es en cas de défaut de véhicule. (avec leur accord)

### **10 – Fonds de secours.**

- Augmentation du fonds de secours et de remplacement des véhicules à 0.15 % de la masse salariale dont 0.05 % pour des mesures spécifiques complémentaires du fait du durcissement des contrôles techniques obligatoires. Ce fonds complémentaire, exclusivement pour les distributeurs-trices, est géré par chaque direction régionale.
- Présentation en CCE du bilan de l'utilisation du fonds de secours par les CE régionaux dans le but d'harmoniser les pratiques régionales.

### **11 – Mesures spécifiques aux travailleurs handicapés :**

- Ne pas appliquer systématiquement le 1/3 modulateur aux travailleurs handicapés de manière à compenser le temps manquant dans l'objectif d'annualisation du temps de travail.
- Limitation de la durée de travail journalière à 7 heures.

## **12 – Synergie groupe La Poste :**

- Information des salariés-es sur les offres accessibles aux salarié-es du groupe. (téléphonie, banque, automobile ...)
- Information renforcée sur la mobilité au sein du groupe.

**En guise de conclusion, au vu de votre présentation du 5 juin dernier, nous demandons à tous les partenaires sociaux présents de nous rejoindre dans notre demande de report de ces négociations à la première quinzaine d'octobre pour la mise en place de mesures applicables au 01/01/2019.**



MEDIAPOST  
Sylvie CAVALIE  
Tour Cristal  
7, quai André Citroën  
75015 PARIS

Objet : NAO Rémunérations  
Envoi avec email avec accusé de réception

Madame Cavalié,

En réponse à votre courrier du 06 juillet 2018, adressé aux délégués syndicaux centraux, l'intersyndicale, composée de la CFTD-F3C, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT, FO et SUD, vous informe que nous refusons votre proposition, sur la poursuite des négociations en septembre 2018

L'intersyndicale réitère sa demande : 1 % d'augmentation pour l'année 2018, pour tous les salariés, avec une rétroactivité au 01/01/2018.

L'ensemble des syndicats présents dénonce le fait que l'entreprise refuse la discussion ce jour et mène ainsi cette négociation à l'échec de son propre fait. Ce qui retarde encore les négociations salariales en totale opposition avec les besoins et désirs du personnel.

Nous vous informons également que l'intersyndicale ne se présentera pas à la réunion de négociation que vous proposez en date du 21 septembre 2018 à 10 heures.

L'intersyndicale vous présente ses respectueuses salutations

Claudine BEINGART,

Dominique BRETEAU,

Maria-Alex ATTARD,

Ginès BELMONTE

Corinne LOUSTALOT,

Stéphane LE BARRI,

**Pour sa part, la Direction a formulé les propositions suivantes, remises aux organisations syndicales par courrier du 20 septembre 2018 :**

*1 – Mesures salariales applicables au 1er octobre 2018*

- *Pour les employés : attribution d'une augmentation générale de 0.3%.*
- *Pour agents de maîtrise et les cadres : attribution d'une enveloppe d'augmentations individuelles de 0.3%.*

*2 – Mesures spécifiques*

- *Pour les employés (sous condition de signature d'un accord) : attribution d'une prime exceptionnelle au mois d'octobre 2018 pour les salariés ayant 12 mois d'ancienneté (20 € pour les employés ayant un horaire contractuel jusqu'à 75h83 ; 40 € pour les employés ayant un horaire contractuel supérieur à 75h83). Cette prime vient en complément de l'augmentation générale visée ci-dessus. Comme cela vous a été précisé cette prime vient en compensation, pour les distributeurs, de l'évolution des prix des carburants.*
- *Reconduction du fonds de secours automobile sur 2019 (au taux de 0.1%).*

*3 – Mesure Egalité Femmes – Hommes*

- *Attribution à ce titre d'une enveloppe de 20.000 €.*

*4 – Lissage de la rémunération pour les nouveaux embauchés Distributeurs*

*A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le lissage de la rémunération des distributeurs sera mis en œuvre sans délai dès l'embauche.*

**A défaut d'accord, la Direction a donc décidé d'appliquer par décision unilatérale les dispositions suivantes :**

## **I – MESURES SALARIALES**

### **I-1 / Employés (niveaux 1.1 à 1.3 de la convention collective)**

Il est décidé d'attribuer une **augmentation générale du salaire brut de base de 0.30%** pour les salariés de statut employé.

La date d'application retenue est le 1<sup>er</sup> octobre 2018.

### **I-2 / Agents de maîtrise (niveaux 2.1 à 2.3 de la convention collective)**

Pour les salariés de statut agent de maîtrise, il est décidé d'attribuer une **enveloppe d'augmentations individuelles de 0.30%** des salaires bruts de base.

La date d'application retenue est le 1<sup>er</sup> octobre 2018.

Afin d'assurer une cohérence globale dans les décisions concernant les augmentations individuelles, celles-ci seront validées par les comités des rémunérations régionaux qui se réuniront fin septembre – début octobre 2018.

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.

### **I-3 / Cadres (niveaux 3.1 à 4 de la convention collective)**

Pour les salariés de statut cadre, il est décidé d'attribuer une **enveloppe d'augmentations individuelles de 0.30%** des salaires bruts de base.

La date d'application retenue est le 1<sup>er</sup> octobre 2018.

Afin d'assurer une cohérence globale dans les décisions concernant les augmentations individuelles, celles-ci seront validées par les comités des rémunérations régionaux qui se réuniront fin septembre – début octobre 2018.

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.

## **II – REMUNERATIONS FEMMES / HOMMES**

Les chiffres communiqués aux organisations syndicales permettent de vérifier que la question de l'égalité entre les hommes et les femmes est globalement satisfaisante avec quelques efforts encore à mener sur certaines fonctions.

Ainsi, et dans la continuité des mesures salariales des années passées et des dispositions prévues dans l'accord sur l'égalité professionnelle et salarial entre les femmes et les hommes au sein de MEDIAPOST (accord du 25 novembre 2015), afin de poursuivre les réajustements nécessaires, une enveloppe globale et spécifique de **20.000 €** sera dédiée aux comblements des écarts constatés.

Cette mesure sera d'application au 1<sup>er</sup> octobre 2018.

Les décisions concernant ces revalorisations seront validées par les comités des rémunérations régionaux qui se réuniront fin septembre – début octobre 2018.

## **III – MESURE SPECIFIQUE : Fonds de secours et de remplacement temporaire du véhicule des salariés de la catégorie « employés »**

Le fonds de secours mis en place dans le cadre de l'accord NAO 2011 et, depuis, prolongé chaque année, sera reconduit sur 2019 pour l'ensemble des salariés de la catégorie « employés ».

Ce fonds sera donc reconduit pour une durée d'un an sur 2019 et sera financé par une **subvention établie à 0.100%** de la masse salariale de chaque établissement régional, pour aider exclusivement les salariés en grande fragilité financière et rencontrant des difficultés pour remplacer temporairement leur véhicule, du fait de réparations nécessaires.



Cette subvention, qui servira à attribuer des prestations ayant la nature d'un secours pour les salariés, sera versée semestriellement au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Ce budget est donc alloué pour aider financièrement un salarié qui rencontrera des difficultés financières sérieuses ne lui permettant pas de remplacer temporairement son véhicule habituel immobilisé par des réparations et remettant ainsi en cause la possibilité de travailler.

Pour mémoire, il revient à chaque Comité d'Etablissement (CE<sup>1</sup>) de définir dans une annexe dédiée de son règlement intérieur les modalités de fonctionnement de la commission qui se charge d'étudier les dossiers et d'attribuer les aides correspondantes. Les critères d'attribution doivent être clairement établis et validés par le président du CE<sup>1</sup> qui appose également sa signature sur cette annexe. Le président du CE<sup>1</sup> est garant du respect des dispositions du présent article, en particulier pour ce qui concerne leur application à l'ensemble des salariés de la catégorie « employés ». A défaut d'accord entre les élus ou entre les élus et le président du CE<sup>1</sup>, et matérialisé par l'annexe du règlement intérieur du CE<sup>1</sup>, ce budget ne sera pas attribué.

Un bilan de cette mesure sera effectué lors des réunions NAO qui auront lieu pour l'année 2019 afin d'envisager ou non une reconduction de cette mesure pour les années à venir. Si celle-ci n'est pas prorogée, les CE<sup>1</sup> ne pourront pas se prévaloir d'une augmentation à due proportion du budget global des œuvres sociales pour les années à venir. Par ailleurs, le CE<sup>1</sup> du siège ne pourra prétendre à cette disposition puisqu'aucun employé n'entre dans son champ de compétence.

## **IV – PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

### **IV – 1 : Intéressement**

L'intéressement est un dispositif facultatif qui permet d'associer les salariés aux résultats et aux performances de l'entreprise, par le versement de primes immédiatement disponibles.

Le dernier accord en date couvre les exercices 2017 à 2019 (accord du 20 juin 2017) ; cet accord est donc toujours en vigueur. Aucune mesure particulière n'est prise au titre de l'intéressement dans le présent procès-verbal de désaccord.

### **IV – 2 : Participation**

MEDIAPOST est couverte par un accord de participation (en date du 20 juin 2006 et son avenant en date du 09 octobre 2012).

Les dispositions de ces textes ne sont pas modifiées et continuent d'être applicables dès lors que les conditions d'attribution d'une réserve spéciale de participation sont remplies.

### **IV – 3 : Epargne salariale**

Les dispositifs concernant l'épargne salariale au sein de MEDIAPOST ne sont pas modifiés.

Pour mémoire, il s'agit :

- Avenant d'adhésion des sociétés MEDIAPOST au plan d'épargne Groupe La Poste et de mise en œuvre d'un abondement, en date du 14 février 2007.
- Accord portant adhésion au plan d'épargne pour la retraite collectif La Poste (PERCO), en date du 28 septembre 2011.

---

<sup>1</sup> CSE (Comité Social et Economique) à partir de 2019

