

AVENANT A L'ACCORD SUR L'ACTIVITE MECANISATION AU SEIN DE MEDIAPOST

Entre les soussignés,

Le syndicat C.F.D.T.	représenté par	Patrick PERRUET
Le syndicat C.G.C	représenté par	Bertrand BESNARD
Le syndicat F.O.	représenté par	Gines BELMONTE
Le syndicat U.N.S.A.	représenté par	Dalila NORA

d'une part, et

La société MEDIAPOST SA, représentée par Madame Sylvie CAVALIE, Directrice des Relations Sociales

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit,

Préambule

L'accord signé le 28 mai 2009 a permis de donner un cadre juridique propre à l'activité mécanisation et de garantir des règles de gestion communes sur l'ensemble des sites.

Cependant, après 2 ans d'application, les membres de la commission de suivi de l'accord et la Direction ont jugé nécessaire de revoir certaines dispositions concernant les organisations du travail dans un souci d'amélioration constante des conditions de travail. Cet avenant, soumis à la discussion de l'ensemble des organisations syndicales représentatives s'inscrit donc dans cet objectif.

Chapitre I – Emploi

Article 1 – le Pilote machine

L'article 1 point c) de l'accord du 28 mai est modifié de la manière suivante :

Le pilote machine (PIMA) assure un rôle de plus en plus prépondérant auprès des préparateurs manutentionnaires, notamment en matière de management de proximité en veillant quotidiennement à ce que chacun réalise ses objectifs et applique les consignes de travail et de sécurité.

P.P. K
CC 1 M.N.J

Par ailleurs, l'octroi de 2 jours de repos consécutifs, tel que prévu à l'article 1 chapitre 1 du présent avenant, nécessitera une adaptation de nos organisations qui renforceront les missions managériales du pilote pour mieux planifier la production.

Les missions du PIMA en termes de management seront notamment les suivantes :

- Diagnostiquer la performance des équipes à travers les Plans d'Actions Mensuels (PAM) qui définissent les actions prioritaires du mois. Les EAE restent assurés par le Chef d'équipe.
- Développer la performance des équipes :
 - o Formation des équipes et accompagnent les salariés à l'issue de celle-ci pour la mise en pratique.
 - o Met en place les actions correctrices issues des diagnostics
 - o Met en place les PAM auprès de ses équipes.
- Motiver les équipes :
 - o En développant les comportements constructifs,
 - o En félicitant et en valorisant les initiatives favorisant le progrès
 - o En reconnaissant le travail accompli
- Gérer les écarts :
 - o Recadre tout écart lié à la ponctualité, au non respect des instructions aux postes métiers, sécurité et EPI.
 - o Rappel les règles si besoin, afin de garantir la bonne organisation de la ligne de production.
- Communiquer :
 - o Organiser un briefing hebdomadaire au minima avec ses équipes qui pourront s'exprimer par un tour de table.
 - o Participer au débriefing de la vie des affaires avec son Chef d'Equipe.

Dans ce cadre et compte tenu de ses missions de management, le pilote machine bénéficiera de la classification 2.1, statut agent de maîtrise, de la Convention collective nationale des entreprises de distribution direct. Leur temps de travail fera l'objet d'une modulation annuelle du temps de travail conformément à l'accord sur le temps de travail du 30 juin 2000 et ils bénéficieront des dispositions de l'accord d'harmonisation du 26 mars 2008 avec un horaire hebdomadaire moyen fixé à 37h pour un temps plein et 12 JRTT (-1 jour de solidarité). Cette dernière mesure entrera en vigueur au 1 er janvier 2012 pour tous les pilotes promus au niveau 2.1 en cours d'année 2011. Pour les pilotes

e.L.P.P. 2 MUD

dont la promotion sera actée en cours d'année 2012, le passage sur ce nouvel horaire de travail s'effectuera le 1^{er} jour du mois civil suivant la promotion.

Ce changement de classification sera décidé par le comité des carrières régional qui vérifiera que les compétences techniques et managériales sont acquises par chaque intéressé.

A défaut, un plan d'accompagnement sera proposé au salarié pour une durée de 6 mois. Dans ce cadre, une formation managériale sera proposée au salarié si cela s'avère nécessaire. A l'issue de ce délai un bilan sera effectué avec l'intéressé afin de statuer sur l'évolution de classification ou d'envisager une autre évolution professionnelle avec l'accord du salarié.

Les comités des carrières se réuniront dans les 3 mois suivant la signature de l'accord.

Cette évolution de classification bénéficiera également aux pilotes réception après validation du comité des carrières.

Article 2 – Règles de remplacement temporaire

Les primes de remplacement prévues dans l'article 2 de l'accord du 28 mai sont remplacées par le dispositif suivant dès le 1^{er} jour entier de remplacement avec un plafonnement à la semaine et restent calculées sur la base d'un temps plein mensuel proratisées pour les temps partiel :

Niveau occupé	Niveau remplacé	1 jour travaillé	De 2 à 5 jours travaillés	De 2 à 10 jours travaillés	De 2 à 15 jours travaillés	De 2 à 20 jours travaillés	De 2 à 25 jours travaillés
1.1	1.2	40 €	60 €	80 €	100 €	140 €	175 €
1.1	1.3	65 €	98 €	130 €	163 €	228 €	284 €
1.2	1.3	40 €	60 €	80 €	100 €	140 €	175 €
1.2	2.1	75 €	113 €	150 €	188 €	263 €	328 €
1.2	2.2	80 €	120 €	160 €	200 €	280 €	350 €
1.2	2.3	90 €	135 €	180 €	225 €	315 €	394 €
1.3	2.1	70 €	105 €	140 €	175 €	245 €	306 €
1.3	2.2	75 €	113 €	150 €	188 €	263 €	328 €
1.3	2.3	80 €	120 €	160 €	200 €	280 €	350 €
2.1	2.2	40 €	60 €	80 €	100 €	140 €	175 €
2.1	2.3	65 €	98 €	130 €	163 €	228 €	284 €

NB : Le remplacement du chef d'équipe doit être prioritairement effectué par un pilote confirmé.

Il est précisé que si le salarié est amené à faire des remplacements discontinus sur une même semaine tout en assurant des remplacements consécutifs d'une semaine sur l'autre, la prime sera calculée sur le plafond maxi de la période.

Le remplaçant bénéficiera d'une lettre de mission qui devra indiquer le montant de la prime et la durée du remplacement qui devra être validée informatiquement par le N+1 à la fin de la mission. La prime correspondante sera payée après la fin de la mission selon le calendrier de paye, en rappelant

el PR 3 MWJ

qu'il sera possible de demander un acompte si le remplacement est à cheval sur 2 périodes de paye.

Pour rappel, outre la garantie financière apportée par ce mécanisme de prime, les remplacements réguliers permettent également d'acquérir de nouvelles compétences qui permettent d'accéder en interne, après validation du comité des carrières, à des emplois de qualification supérieure.

Cette mesure entrera en vigueur dès le 1^{er} jour du mois civil suivant la signature de l'avenant étant précisé qu'elle sera automatisée en paye à partir du 1^{er} janvier 2012. Dans cette attente, tous les mois des fichiers récapitulatifs par PFM seront envoyés à la paye.

Si la durée du remplacement prévisible est supérieure à 5 semaines les conditions de celui-ci, dont la rémunération, seront définies avec le salarié dans le cadre d'une lettre de mission.

Chapitre II – Organisation du temps de travail

Article 1 – Jours travaillés

L'article 1 de l'accord du 28 mai est modifié de la manière suivante :

La semaine civile de travail s'organise du lundi au samedi inclus.

Le repos hebdomadaire sera organisé par roulement afin que chaque salarié bénéficie de **2 jours de repos consécutifs**, soit le samedi et dimanche, soit le dimanche et lundi. Dans certains cas ce repos pourra également être organisé sur 3 jours consécutifs le samedi, dimanche et lundi.

A cet effet, le chef d'équipe établira tous les mois un planning de repos prévisionnel pour le mois suivant qu'il portera à l'affichage et toute modification du planning ne pourra intervenir moins de 6 jours ouvrés.

A titre d'exemple le planning pourra être le suivant :

Pour une partie des salariés :

L M M J V **S D** = 5 j de travail

L M M J V **S D** = 5 j de travail

L M M J V **S D** = 6 j de travail

L M M J V S D = 5 j de travail,

En gras les jours de repos

Pour l'autre partie des salariés :

L M M J V S D = 5 j de travail

L M M J V S D = 5 j de travail

L M M J V S D = 4 j de travail

L M M J V S D = 5 j de travail

Les salariés auront la possibilité de permuter entre eux leurs jours de repos prévus et devront alors en informer leur responsable au moins une semaine à l'avance. Ce dernier s'assura avant de valider ces changements que ces permutations ne dérogent pas aux respects des durées de travail maximales autorisées par la réglementation.

Il est précisé que la cible théorique de modulation figura sur l'annexe du bulletin paye et elle s'ajustera au mois le mois en fonction des absences non

EL PP- MNJ
4

rémunérées. Les éventuelles régularisations liées notamment à cette disposition seront effectuées en fin de période de modulation.

Cette mesure entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2012 car il n'est pas possible de modifier les règles de gestion en cours de période de modulation.

Article 2 – Modulation du temps de travail

Les dispositions de cet article prévues par l'accord du 28 mai 2009 sont complétées par la mesure suivante :

Modification exceptionnelle du programme hebdomadaire à la baisse :

Les heures de travail initialement prévues dans le programme hebdomadaire seront maintenues si une modification intervient sur la journée de travail et qu'elle amène à modifier de plus de 2 heures à la baisse les heures initialement prévues. Si la modification est inférieure à 2 heures, les heures réellement travaillées seront prises en compte.

Article 2 – Travail en équipes

Le préambule du chapitre 3 de l'article 3 de l'accord du 28 mai est modifié comme suit :

La mise en œuvre du repos de 2 jours consécutifs par roulement va nécessiter une adaptation de nos organisations actuelles pour continuer de répondre aux attentes des clients.

Dans ce cadre, le recours au travail en équipe pourra s'effectuer de manière plus fréquente et en fonction des volumes à traiter, en précisant que des embauches seront effectuées afin que les équipes soient constituées de salariés en nombre homogène et les salariés actuellement à temps partiel passeront à temps plein.

Ainsi, cette organisation pourra être mise en œuvre en tant que de besoin pour répondre aux exigences de production et des clients et ce quelque soit la qualification de la semaine de travail.

L'amplitude journalière des 2 équipes sera de 15h (6h/21h) avec une interruption d'activité entre les 2 équipes de 30mns environs. Ce temps de travail sera réparti équitablement et de façon homogène entre le 2 équipes.

En moyenne le temps de travail journalier des équipes sera compris chaque semaine entre 6h et 9h avec une moyenne de 7h.

A titre d'exemple le travail pourra être réparti de la façon suivante :

- o Equipe 1 : prise de poste à 6h00 – pause de 20mn à 10h00 (par exemple) – reprise de poste à 10h20 – fin de poste à 13 h20 = journée de travail effectif de 7h.

CL
PP.
MWD
5
Je

- o Equipe 2 : prise de poste à 13h40 – pause de 20 mn à 16h40 (par exemple) – reprise de poste à 17h00 – fin de poste à 21h00 = journée de travail effectif de 7h.
- ou
- o Equipe 1 : prise de poste à 6h00 – pause de 20mn à 10h00 (par exemple) – reprise de poste à 10h20 – fin de poste à 12 h20 = journée de travail effectif de 6h.
- o Equipe 2 : prise de poste à 12h40 – pause de 20 mn à 16h40 (par exemple) – reprise de poste à 17h00 – fin de poste à 19h00 = journée de travail effectif de 6h.

Par ailleurs, il est précisé pour faciliter le démarrage du travail en équipes il sera mis en place un dispositif de tutorat à raison d'un tuteur par ligne de machine quand l'équipe sera constituée majoritairement de nouveaux embauchés.

Le tuteur sera choisi conjointement, parmi des salariés qui se porteront volontaires, par le CE, RPF et CRH. Il aura pour mission de transmettre les instructions aux postes et les bonnes pratiques aux nouveaux recrutés pour faciliter leur intégration. Les tuteurs bénéficieront pendant la période de tutorat fixée à 3 mois maximum, d'une prime de 150€ brut mensuel pour un mois complet de tutorat, base 35h hebdomadaire.

Les modalités d'organisation et de prévenance des salariés restent inchangées en précisant que conformément au code du travail le CE et CHSCT seront consultés le mois précédent le démarrage des équipes et ces réunions seront suivies d'une information du personnel.

Article 3 – Jours fériés

L'article 6 de l'accord du 28 mai est complété comme suit :

Les jours fériés, autres que le 1^{er} janvier, le 1^{er} mai et le 25 décembre (ainsi que les jours fériés obligatoirement chômés en vertu d'un droit local), peuvent être travaillés en faisant appel en priorité au volontariat et en veillant à ce que ce ne soit pas toujours les mêmes salariés concernés. L'appel prioritaire au volontariat est obligatoire.

Le travail durant un de ces jours fériés ouvre droit alors, soit à une rémunération à 200 % payée avec la paie du mois considéré, soit à une journée de récupération à prendre dans les deux mois, au choix du salarié.

Chapitre III – Conditions de travail

el P.P de
 6 MWJ

Les dispositions prévues dans le chapitre VI de l'accord du 28 mai 2009 sont complétées par les mesures suivantes :

Article 1 – Rappel de l'exigence de « poly-activité »

Il est rappelé qu'il est nécessaire de réduire autant que possible le caractère répétitif des gestes effectués autour de la ligne de production, notamment afin de réduire le risque TMS (troubles musculo squelettiques).

Doit donc être privilégiée, au sein d'une même journée de travail, l'organisation du travail la plus à même de favoriser une variété et une rotation des tâches au sein d'une même fonction pour tous les salariés travaillant autour de la ligne de production.

Le pilote, sous le contrôle du Chef d'équipe, veillera quotidiennement au respect de cette consigne.

Article 2 – Exercices d'échauffement

De nombreuses études démontrent que la pratique d'exercices d'échauffement avant la prise des postes qui sollicitent de façon répétitive les articulations et la musculation est un moyen de prévention efficace pour lutter contre les TMS, car elle permet un réveil musculaire en douceur et diminue le risque d'accident.

Dans ce cadre, les exercices d'échauffement seront généralisés et rendus obligatoires pour tous les salariés affectés à un poste autour de la machine. Ce déploiement s'effectuera dans le courant 2011 en lien avec les CHSCT.

Ces exercices auront lieu le matin avant la prise de poste pendant une durée de 5 minutes qui sera payée comme temps de travail.

Article 3 – Améliorations du tapis APEX

Les membres de la commission de suivi de l'accord ont souligné qu'il était important de mener une réflexion afin de réduire au maximum les nuisances sonores provoquées par le tapis APEX.

Dans ce cadre de nouvelles mesures seront arrêtées sur le 1^{er} semestre 2011 afin d'apporter des améliorations à ce tapis pour réduire significativement le bruit. Son remplacement par un nouveau modèle intégrant des technologies moins bruyantes est également à l'étude pour un déploiement dans un second temps. Ce dossier sera suivi avec les CHSCT concernés pour chaque site.

Article 4 – Equipements de travail

Pour rappel, toutes les personnes travaillant autour d'une ligne de production doivent utiliser les équipements suivants, lesquels devront impérativement être mis à leur disposition de façon permanente et visible :

- un masque avec filtre à particule pour les opérations de nettoyage;

ec P.V. de
7 MMJ

- une blouse de protection (en cours d'évolution) ;
- un siège « assis-debout » (utilisé selon les besoins du collaborateur);
- des protections auditives ;
- des gants (en cours d'évolution) ;
- chaussure de sécurité anti-fatigue.

Concernant ces dernières, il est précisé que le distributeur travaillant à la mécanisation de façon ponctuelle se verra remettre des coques de protection adaptables sur ses chaussures.

Le port des ces équipements de protection individuelle est **obligatoire**. Il est précisé concernant les protections auditives que l'obligation ne vise que les sites ou les décibels sont supérieures ou égales à 85 dbs.

Une réunion de sensibilisation sera organisée sur chaque site après la signature du présent avenant auprès de tous les utilisateurs pour leur rappeler que ces EPI sont des éléments de sécurité incontournables et qu'ils doivent être utilisés en toutes circonstances. Le manquement à cette règle pourra donner lieu à sanction notamment en cas d'infractions renouvelées des salariés.

Par ailleurs il est précisé que conformément aux articles R4224-15 et R4224-16 sur chaque site mécanisé il doit avoir au minimum 1 sauveteur secouriste de présent au travail afin de pouvoir porter secours aux salariés en cas de besoin.

Chapitre IV – Dispositions finales

Article 1 – Date d'application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et remplace les dispositions prévues dans l'accord du 28 mai 2009 portant sur les mêmes objets.

Les autres dispositions de l'accord du 28 mai 2009 non expressément visées dans cet avenant demeurent en vigueur

Sauf dispositions expresses prévues dans cet avenant, celui-ci entrera en vigueur à l'issue du délai légal du droit d'opposition.

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

Article 2 – Commission de suivi

EL P.P. se
8 MWJ

La commission de suivi prévue par l'accord du 28 mai 2009 se réunira 2 fois par an. Elle sera constituée de 2 représentants des organisations syndicales signataires du présent avenant et des représentants de MEDIAPOST.

Dans ce cadre, un bilan sera présenté à chaque réunion aux membres de la commission indiquant outre les informations déjà fournies et concernant notamment les distributeurs travaillant sur la mécanisation, des éléments permettant de suivre le nombre de lettres de mission pour la prime de remplacement.

Article 3 – Dépôt

Le présent avenant 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 14 juin 2011

Pour MEDIAPOST

Sylvie CAVALIE



Pour la C.F.D.T.

Patrick PERRUET



Pour la C.G.C

Bertrand BESNARD



Pour F.O.

Gines BELMONTE

Pour l'U.N.S.A.

Dalila NORA

