ADREXO
Domaine de Collongue
St. Marc Jaumegarde
13627 AIX EN PROVENCE CEDEX 1
SIRET N° 315 549 352 00021 - APE 744 A

ACCORD PORTANT SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL CHEZ SDP-ADREXO

Entre la société SDP, représentée par son gérant, Monsieur Laurent TOURNON, sise Domaine de Collongue - St Marc Jaumegarde - 13100 Aix-en-Provence,

Entre Monsieur Jean Marie BORYS, salarié de SDP agissant en qualité de Délégué Syndical CFE / CGC

Entre Monsieur Dominique REA, représentant la CGT

PREAMBULE

➲ Rôle, organisation et effectif de SDP :

La société SDP assure la distribution en boîtes aux lettres de journaux et prospectus gratuits.

La société est organisée comme suit :

- une Direction Nationale dont le siège est à Aix-en-Provence
- des Directions Régionales abritant entre autres les régies régionales à Aix-en-Provence et Paris
- des Agences Commerciales et Techniques

L'effectif total de SDP au 30.09.99 est de 1.760 personnes équivalent temps plein.

RD

L'effectif permanent hors distributeurs se décompose comme suit :

- D.G./D.R. : 15
- Commerciaux : 59
- Administratif : 78
- Techniques cadres : 111
- Techniques non cadres : 142

➲ Objectif commun à l'entreprise et à ses salariés :

Il est essentiel que le processus de réduction du temps de travail prenne en compte les missions de la société SDP et que la qualité de sa prestation envers ses clients soit au moins égale à celle rendue précédemment (disponibilité, réactivité, fiabilité, efficacité).

➲ Méthode :

Le présent accord se base sur une méthodologie de travail qui a largement associé le personnel de SDP.
D'une part, deux groupes de travail ont été spécialement constitués pour réfléchir à la réduction du temps de travail et à l'amélioration de la productivité sur SDP. Composé de 21 personnes représentants les différents services et catégories professionnelles existants à SDP, ces groupes se sont réunis 4 fois. Ils ont été assistés dans leurs travaux par un cabinet extérieur spécialisé en organisation particulièrement sur les questions de réduction et d'aménagement du temps de travail (le cabinet BPI).

Ce cabinet a procédé à un diagnostic des activités à travers 20 entretiens menés sur un échantillon de 5 dépôts représentatifs (St Victoret, Marseille, Lyon, Le Puy, Rennes).

Il a établi un cahier des charges pour les groupes de travail qui ont proposé des pistes de solutions à l'été 1999.

1. CADRE JURIDIQUE, CONDITIONS DE VALIDITE

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la deuxième loi relative à la réduction du temps de travail prévue fin 1999.
Sa réalisation est subordonnée à la validation de sa conformité par l'administration.

RD

2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à tout le personnel permanent hors distributeurs de SDP présent au 1er février 2000.

En sont exclus les personnels rémunérés exclusivement et principalement à la tâche dont la base de calcul de la rémunération n'est pas liée à l'accomplissement d'un volume déterminé et contrôlable d'heures de travail.

3 - DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail pour le personnel à temps complet est ramené à 35 heures hebdomadaires à compter du 1er février 2000.

La durée du travail s'entend du temps de travail effectif s'écoulant entre le début et la fin de la journée de travail quel que soit le lieu ou s'exécute celui-ci à l'exclusion de la coupure consacrée aux repas.

◆ *TEMPS DE TRAJET ET DE DEPLACEMENT*

Les temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif.
Les temps de déplacement situés à l'intérieur de la journée de travail effectués pour le compte de l'entreprise sont assimilés à du temps de travail effectif.

Les temps de travail ne peuvent toutefois être appréciés de manière globale et uniforme pour l'ensemble des personnels de l'entreprise compte tenu du caractère itinérant ou non des fonctions ainsi que degré d'autonomie de celles-ci.

Ces critères conduisent à définir des situations distinctes suivant que l'horaire de travail est contrôlable par l'employeur ou ne l'est pas.

3.1. Situation des personnels managers

Sont compris dans cette catégorie tous les cadres disposant d'un pouvoir de décision autonome qui exercent des responsabilités en terme de management ou qui possèdent une indépendance technique liée à leur fonction.

RD

Il faut distinguer 2 catégories :

- Les cadres dirigeants
  Les cadres dirigeants sont ceux dont la nature des fonctions et le niveau élevé de responsabilité et d'autorité impliquent une très large indépendance dans l'organisation et la détermination de leur temps de travail.
  Ces cadres participent à la définition des moyens à mettre en oeuvre pour réaliser la politique et la statégie définies par l'entreprise.
  Sont expressément visés par cette catégorie les Directeurs Généraux et Régionaux, Techniques ou Commerciaux.

- Les cadres de mission
  Il s'agit des personnels qui, bien que n'entrant pas dans la catégorie définie ci-avant, disposent néanmoins d'une grande liberté dans la conduite et l'organisation de leur mission et qui assurent le management d'une équipe de travail : Chefs de Centres et Délégués Régionaux.

Les conditions de travail spécifiques des personnels managers peuvent amener ces cadres à estimer leur présence nécessaire au delà de l'horaire collectif de travail.

3.2. Situation des autres personnels

Entrent dans cette catégorie les employés et agents de maîtrise ainsi que les cadres intégrés à une équipe de travail qui n'exercent pas de responsabilité en terme de management.

Pour ces salariés, est considéré comme temps de travail effectif, le temps pendant lequel ils sont à leur travail, dans le cadre de l'horaire collectif, à la disposition permanente de l'employeur et sous ses directives.

4 - MODALITES D'APPLICATION DE LA R.T.T. PAR CATEGORIES

4.1. Cadres «managers»

4.1.1. Modalité de réduction du temps de travail

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 5 de la deuxième loi relative à la réduction du temps de travail prévue fin 1999.
La durée du travail pour cette catégorie sera donc réduite dans le cadre de l'année.
Le nombre de jours travaillés dans l'année sera au maximum de 217 jours.
Afin de déterminer le nombre de jours qui seront attribués à cette population au titre de la réduction du temps de travail (R.T.T.), il y a lieu de préciser que :

- l'actuelle durée de travail de référence est 39 heures par semaine. Ce qui équivaut pour l'année 2000 à :

  366 jours
  moins
  104 jours de repos hebdomadaire
  25 jours de congés payés
  2 jours de "fractionnement"
  les jours fériés ne tombant pas un samedi ou un dimanche (9 jours en 2000)
  Soit 226 jours de travail en 2000

Le passage au 217 jours travaillés maximum dans l'année prévus dans le texte précité génère donc **9 jours ouvrés** de congés au titre de la R.T.T. en 2000.

Nota : si la fraction des congés prise en dehors de la période du 1er juin au 31 octobre est au moins égale à 12 jours ouvrables, le salarié bénéficie alors de deux jours supplémentaires de congés dits"jours de fractionnement".

La disposition d'une R.T.T. réalisée sous forme de journées entières s'inscrit dans les lois en vigueur pour les durées maximales horaires autorisées en particulier la présence d'un repos minimum de 11 heures entre deux vacations

L'amplitude maximum journalière sera de 10 heures, qui pourrait être exceptionnellement portée à 12 heures.

4.1.2. Modalités de prise des journées de R.T.T.

Chaque année, cinq jours ouvrés de réduction du temps de travail seront cumulés avec les congés annuels d'été. Cette semaine devra toujours être positionnée avant la période de congés payés.

Les jours de réduction du temps de travail restants sont à prendre à raison d'une journée entière maximum par mois durant les mois de janvier, février, mars, avril, juin, septembre, octobre, novembre, décembre.

Un planning prévisionnel sera établi par semestre par chaque Direction Régionale. Il sera validé par la Direction Générale. Il pourra être modifié par le salarié ou la société jusqu'à 8 jours avant la date de prise effective prévue.

Tout jour de R.T.T. non pris un mois donné pour raison majeure (maladie, absence ...) ou à la demande expresse de l'entreprise sera reporté au mois suivant. Les jours de R.T.T. ne pouvant pas être stockés plus de 2 mois consécutifs.

La moitié des jours de R.T.T. pourra être fixée dans l'année par l'employeur.

4.2. Autres personnels (employés, agents de maîtrise, cadres intégrés à une équipe de travail)

4.2.1 Modalité de réduction du temps de travail

Tout d'abord l'horaire hebdomadaire de cette catégorie passe de 39 heures à 37 heures.
La réduction effective du temps de travail intervient chaque jour ; elle est en moyenne de 24 minutes par jour.

De plus ces salariés bénéficient de 11 jours de R.T.T. par an.

La combinaison des mesures de réduction du temps de travail de la semaine et du mois amènent cette catégorie à un horaire moyen hebdomadaire de travail de 35 heures par semaine sur l'année.

4.2.2. Modalité de prise des journées de R.T.T.

a) PERSONNEL EN AGENCE

Chaque année, cinq jours ouvrés de réduction du temps de travail seront cumulés avec les congés annuels d'été. Cette semaine devra toujours être positionnée avant la période de congés payés.

Les jours de réduction du temps de travail restants sont à prendre à raison d'une journée entière maximum par mois durant les mois de janvier, février, mars, avril, juin, septembre, octobre, novembre, décembre.

Un planning prévisionnel sera établi par semestre par chaque Direction Régionale. Il sera validé par la Direction Générale. Il pourra être modifié par le salarié ou la société jusqu'à 8 jours avant la date de prise effective prévue.

Tout jour de R.T.T. non pris un mois donné pour raison majeure (maladie, absence ...) ou à la demande expresse de l'entreprise sera reporté au mois suivant. Les jours de R.T.T. ne pouvant pas être stockés plus de 2 mois consécutifs.

La moitié des jours de R.T.T. pourra être fixée dans l'année par l'employeur.

RD

b) PERSONNEL DU SIEGE, DES REGIES ET DIRECTIONS REGIONALES

Les jours de " réduction du temps de travail " ne pourront être accolés à des jours de congés payés que si ces derniers représentent au moins 1 semaine complète d'absence à raison d'un jour avant et après la période de congés payés.

Les jours de R.T.T. sont à prendre à raison d'une journée maximum par mois durant les mois de janvier, février, mars, avril, juin, juillet, août, septembre, octobre, novembre, décembre.

Un planning prévisionnel par service de la prise des jours de R.T.T. sera établi trimestriellement par chaque chef de service. Il pourra être modifié par le salarié ou la société jusqu'à 8 jours avant la date de prise effective prévue.

Ils peuvent être pris sous forme d'une journée entière ou de deux demi-journées.
Tout jour de R.T.T. non pris un mois donné pour raison majeure (maladie, absence...) ou à la demande expresse de l'entreprise sera reporté au mois suivant. Les jours de R.T.T. ne pouvant pas être stockés plus de 2 mois consécutifs.

Les salariés doivent éviter de les prendre systématiquement juste avant ou après un week-end.

La moitié des jours de R.T.T. pourra être fixée dans l'année par l'employeur.

4.3. Salariés à temps partiel

Tous les salariés à temps partiel (inférieur à 35h00) verront leur temps de travail hebdomadaire maintenu.

Les salariés à temps partiel ne peuvent donc pas prétendre à des ½ journées ou journées entières de R.T.T.

5 - IMPACT SUR LES REMUNERATIONS

Les rémunérations des salariés sont maintenues.

La réduction d'horaire se fait sans réduction de la rémunération.

Toutefois l'entreprise SDP doit impérativement maintenir son niveau de compétitivité, dans son intérêt comme dans celui des salariés qu'elle emploie.
Aussi les rémunérations mensuelles brutes des salariés seront-elles stabilisées pendant les années 2000 et 2001.

RD

Des mesures individuelles dérogatoires à cette règle resteront possibles, en particulier pour les salariés changeant de poste ou de qualification.

6 - MISE EN PLACE, DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord prendra effet à compter du 1/02/2000.

Il est conclu pour une durée indéterminée.
Les parties signataires s'accordent à considérer que la mise en place des présentes dispositions requiert un suivi.
Le Comité d'Entreprise de SDP inscrira la question du suivi du présent accord à son ordre du jour 2 fois en 2000, en fin des 1er et second semestres en présence des signataires de l'accord. A partir de 2001 la question du suivi de l'accord sera inscrite à l'ordre du jour du Comité d'Entreprise de SDP une fois par an.

7 - CONDITIONS DE DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé selon les conditions prévues à l'article L 132.8 du Code du Travail. Il forme un tout indivisible et ne pourra être dénoncé partiellement. La dénonciation fait l'objet d'une notification motivée aux autres signataires de l'accord par voie de lettre recommandée avec accusé de réception.
A compter de cette notification court un délai de préavis de 3 mois à l'issue duquel la dénonciation devient effective.
Si l'accord est dénoncé par la société SDP ou l'ensemble des signataires salariés, l'accord continue de produire ses effets durant une période de 12 mois à compter de l'expiration du préavis.

8 - DEPOT ET PUBLICITE

Dès sa conclusion, le présent accord sera, à la diligence de la Direction de SDP, adressé à la DDTEFP en 5 exemplaires originaux ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes d'Aix-en-Provence, conformément aux articles L 132.10 et R.132.1 du Code du Travail.
L'accord sera par ailleurs remis aux salariés mandatés signataires, aux organisations syndicales, aux élus du C.E. et affiché dans l'entreprise.

ADREXO
Domaine de Collongue
St. Marc Jaumegarde
13627 AIX EN PROVENCE CEDEX 1
SIRET N° 315 549 352 00021 - APE 744 A

Fait à Aix-en-Pce
Le 28 MARS 2000 en 9 exemplaires originaux

Pour le FILPAC CGT
DREN