

PROTOCOLE D'ACCORD NAO 2012

Entre,

D'une part,

La Société GEODIS CIBLEX, sise 55 boulevard du Colonel Fabien à 94200 Ivry-sur Seine
Représentée par , Directeur Général, dûment habilité à la signature des
présentes.

D'autre part,

Les organisations syndicales :

CFDT

CFE CGC

CGT

UNSA

CFTC

PREAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail, les parties ont été dûment convoquées par courrier en date du 19 janvier 2012 pour une première réunion fixée au 31 janvier 2012.

Elles se sont ensuite réunies aux dates suivantes :

- 28 février 2012 réunion à Ivry sur Seine
- 6 mars 2012 réunion à Ivry Sur Seine
- 15 mars 2012 réunion à Ivry Sur Seine
- 30 mars 2012 réunion à Ivry Sur Seine
- 5 avril 2012 réunion à Ivry Sur Seine
- 17 avril 2012 réunion à Ivry Sur Seine

Préalablement à la première réunion de négociation, la Direction rappelle qu'elle a remis aux délégations salariales les informations légales qu'elle considère devoir fournir concernant ce type de réunion. Les demandes des délégations salariales ont également été prises en compte et ont fait l'objet de complément d'informations.

En préambule la Direction a clairement exposé sa volonté de tenir compte dans le cadre des NAO 2012 d'une situation passée marquée par la crise et par les difficultés spécifiques de l'entreprise.

La situation de l'entreprise reste délicate et les résultats se maintiennent dans le négatif ce qui nécessite des compromis des deux côtés.

Ces réunions se sont déroulées dans un esprit constructif. Chacune des parties est en compréhension totale de la situation, tant sociale qu'économique. Aussi, l'entreprise a entamé la construction d'un plan de progrès qui en fonction des résultats des années à venir se déploiera au fil des futures NAO.

C'est dans ce contexte, qu'il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : CHAMP D APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord vise l'ensemble des salariés permanents de Geodis CIBLEX, à l'exclusion :

- des salariés bénéficiant d'une augmentation individuelle à effet au 1^{er} avril 2012 intégrant déjà l'application de ces pourcentages d'augmentation visés ci-après.
- des salariés en préavis à la date de signature des présentes.

ARTICLE 2 : OBJET DE L'ACCORD

I/ REMUNERATION

Du fait de la situation économique (résultats 2011 très fortement négatifs) et du niveau d'inflation constatée au cours des 12 derniers mois et à venir sur 2012, la Direction propose en matière de rémunération une revalorisation du salaire de base des salariés de l'entreprise GEODIS CIBLEX comme suit :

↳ Salaires inférieurs ou égal à 2 500€

1^{er} janvier : + 1,6% - minimum garanti 26€

1^{er} juillet : + 0,8% - minimum garanti 14€

↓ Salaires compris entre 2 500€ et 4 000€

1^{er} avril : + 1%

1^{er} juillet : + 0,7%

Versement d'une prime exceptionnelle de 78 € (proratisée pour les temps partiels)

↓ Salaires supérieurs à 4 000€

1^{er} avril : + 0.8 % avec un maximum 55 €

Tous ces pourcentages et/ou montants d'augmentation, quels que soient les tranches, sont prévus pour des salariés engagés dans le cadre d'un horaire de travail à temps plein (151.67 heures par mois) et sont donc à proratiser pour les temps partiels.

Pour pouvoir bénéficier de ces augmentations, il faut être présent au sein de l'entreprise GEODIS CIBLEX au 1^{er} avril 2012 et avoir au minimum 6 mois d'ancienneté au 30 avril 2012.

II/ REVALORISATION DE LA GRILLE DE SALAIRES GEODIS CIBLEX SUR LES CATEGORIES OUVRIERS/EMPLOYES/AGENT DE MAITRISE

La Direction propose de revaloriser les salaires des grilles de salaire minimum de 35€ dès le 1^{er} septembre 2012 pour tous les salariés ayant 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

				Entrée en vigueur le 01/09/2012	
EMPLOIS CATEGORIE OUVRIERS	COEFFICIENT	GROUPE	S.M.C.* au 01/01/2012 (annuel X12)	SALAIRE EMBAUCHE (annuel X13)	SALAIRE Après 9 mois d'ancienneté (annuel X13)
Agent de tri / Agent de tri - Cariste et Agent de tri - Formateur	110M - 115M	2 - 3	1398,37	1398,37	1460
Chauffeur VL - Trieur	118M	3 bis	1398,37	1700	1735
Chauffeur VL (-3,5t)	118M	3 bis	1398,37	1700	1735
Chauffeur PL (3,5t-11t)	120M	4	1398,37	1700	1735
Chauffeur PL (11t-19t)	128M	5	1412,05	1700	1735
Chauffeur PL (+19t)	138M	6	1413,56	1700	1735
Chauffeur PL Hautement qualifié "Grand roulier-longue distance"	150M	7	1453,00	1700	1735

				au 01/09/2012	
EMPLOIS CATEGORIE EMPLOYES	COEFFICIENT	GROUPE	S.M.C.* au 01/04/2011 (annuel X12)	SALAIRE EMBAUCHE (annuel X13)	SALAIRE Après 9 mois d'ancienneté (annuel X13)
Opératrice de saisie / Agent de facturation	120	5	1398,37	1400	1460
Agent d'exploitation / Agent de stock / Agent de trafic / Agent de sûreté / Responsable entretien	125	6	1405,98	1475	1510
Agent de service client / Coordinateur col/flash	132,5	7	1412,05	1525	1560
Assistante de gestion / Comptable	140	8	1415,08	1630	1665
Agent de recouvrement / Agent de litige	148,5	9	1453,00	1700	1735

				au 01/09/2012	
EMPLOI Maîtrise	COEFFICIENT	GROUPE	SALAIRE EMBAUCHE (annuel X13)	SALAIRE Après 9 mois d'ancienneté (annuel X13)	
Chef de trafic	150	1	1730	1765	

III/ REVALORISATION DES CHEQUES RESTAURANT

Dans le cadre des revalorisations salariales, la Direction a décidé d'augmenter la valeur du chèque restaurant. Le chèque restaurant passera de 8€ à 8,50€.

La part employeur du chèque restaurant augmentera de 30 centimes soit **5,10€**.

La part salariée du chèque restaurant augmentera de 20 centimes soit **3,40€**.

Cette revalorisation sera applicable sur le mois suivant la date la signature de cet accord.

IV/ SOUTIEN AUX ACTIONS DES COMITES D'ETABLISSEMENTS

L'entreprise entend soutenir l'action des comités d'établissements et assurera une participation financière exceptionnelle pour le budget des œuvres sociales versée au mois de juin 2012.

Cette participation exceptionnelle sera de 4 800€ pour chaque Comité d'établissement

	2012		31-déc-11	Subventions 2012 Direction
	Budget nouveau DADS 2011		Effectifs	
Etablissements	Fonctionnement 0,2%	Œuvres Sociales 0,4%		
CE Nord Est	3 705,59 €	7 411,19 €	79	4 800,00
CE Nord Ouest	4 109,91 €	8 219,82 €	76	4 800,00
CE Sud	6 361,36 €	12 722,71 €	106	4 800,00
CE Rhône Alpes	5 468,26 €	10 936,53 €	101	4 800,00
IVRY	12 246,55 €	24 493,09 €	167	4 800,00
CHILLY	7 222,35 €	14 444,70 €	128	4 800,00
ROISSY	4 333,27 €	8 666,55 €	97	4 800,00
Total	43 447,30 €	86 894,59 €	754	33 600,00

V/ JOUR DE CONGES EXCEPTIONNELS POUR ENFANT MALADE

Rappel des dispositions en vigueur : 2 jours de congés « enfant malade » rémunérés par an et par salarié, en cas d'accident et/ou de maladie d'un enfant âgé de moins de 16 ans, sous réserve de pouvoir fournir un certificat médical.

La Direction propose concernant le congé exceptionnel pour « enfant malade » :

- Pour les salariés ayant un enfant de moins de 16 ans : **2 jours** de congés « enfant malade » par salarié et par an
- Pour les salariés ayant deux enfants et plus de moins de 16 ans : **3 jours** de congés « enfant malade » par salarié et par an
- Pour les salariés ayant un enfant âgé de moins de 4 ans : **2 jours** de congés « enfant malade » supplémentaires par an et par salarié, sous réserve de pouvoir fournir un certificat médical avec la date de naissance de l'enfant.

Le congé sera considéré comme une absence autorisée rémunérée et n'entraînera aucune diminution de prime et/ou de 13^{ème} mois.

VI/ PRIME DE TRANSPORT COLLECTIF

Tous les employeurs, quelle que soit la localisation de l'entreprise, doivent obligatoirement prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnements souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

La prise en charge obligatoire de l'employeur est fixée à 50 % du coût de l'abonnement sur la base des tarifs de 2^{nde} classe.

Dans cette logique, la Direction propose une prise en charge de l'employeur fixée à **55%** du coût de l'abonnement sur la base des tarifs de 2^{nde} classe.

La prise en charge des frais des salariés à temps partiel est identique à celle des salariés à temps complet, lorsque l'horaire de travail du salarié est au moins égal à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle de travail.

Toutefois, la Direction, conformément à ces échanges lors des réunions, ouvrira avec les Délégués Syndicaux Centraux, dès la signature, une négociation sur le thème « Transport individuel ».

La Direction préconise dans la continuité de l'engagement Développement Durable du Groupe à réduire les émissions de gaz à effet de serre de 20% à horizon 2020, l'utilisation des transports en commun chaque fois que cela est possible (délais, éloignement, compatibilité horaire...)

VII/ ENGAGEMENTS DE L'ENTREPRISE EN TERMES D'EMPLOI SUR 2012

Afin de diminuer le volume du personnel intérimaire, de stabiliser nos effectifs et d'améliorer la qualité de service, la Direction s'engage sur l'année 2012 à faire évoluer progressivement le taux de recours aux intérimaires de 21% à 17%.

La Direction rappelle que l'ensemble des postes inscrits sur la Bourse de l'Emploi Geodis restent à pourvoir et sont ouverts à l'ensemble des salariés.

VIII/ LA PENIBILITE

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 relative à la réforme des retraites a instauré l'obligation pour les entreprises de négocier sur la prévention de la pénibilité.

Conformément à la loi, la démarche de négociation va avoir lieu sur ce thème au sein de la société GEODIS CIBLEX. Les CHSCT seront associés à cette démarche à compter du mois de mai 2012. Il n'est pas prévu de mesures spécifiques dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.

IX / EGALITE HOMMES FEMMES

La Direction a remis lors des réunions NAO diverses données chiffrées relatives à l'égalité entre hommes et femmes. Des échanges ont pu avoir lieu notamment sur la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures permettant de les atteindre. Il n'a pas été fait de constats généraux par la Direction en termes d'inégalité. Néanmoins, les partenaires sociaux ont souligné la nécessité d'avoir des éléments plus précis et d'avoir une analyse plus fine.

La Direction a confirmé que le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation rapport égalité hommes femmes sera présenté au Comité Central d'Entreprise lors de la réunion ordinaire prévue en juin 2012.

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010, par ailleurs relative à la réforme des retraites a instauré des obligations nouvelles en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

Conformément à cette loi, une négociation va avoir lieu en 2012 entre la Société et les Organisations Syndicales.

Pour ce qui est des mesures à prendre pour corriger d'éventuels écarts entre hommes et femmes, la Direction est disposée à consacrer un budget de 0,2% de la masse salariale si nécessaire.

ARTICLE 3 : CALENDRIER DE NEGOCIATION

Les parties s'accordent sur le principe d'ouverture de négociation sur les sujets suivants ;

- GPEC : mai 2012.
- Egalité Hommes/Femmes : juin 2012.
- Harmonisation des emplois, statuts et primes : septembre 2012.

ARTICLE 4 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu à la date de la signature des présentes et jusqu'au 31/12/2012.
Les parties s'entendent sur une durée stricte de l'accord.

Les partenaires sociaux concluent, en signant ce texte, la négociation collective obligatoire 2012.

ARTICLE 5 : DEPOT DE L'ACCORD ET PUBLICITE

Cet accord sera signé en 12 exemplaires originaux.

Le dépôt de cet accord sera effectué en deux exemplaires à la DDTEFP (un original papier et une copie électronique (dd-94. accord-entreprise@travail.gouv.fr))

Un exemplaire de cet accord sera également déposé au secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Créteil.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque délégation.

Cet accord donnera lieu à affichage.