Accord d'Entreprise portant sur l'évolution du Centre de Pilotage Opérationnel à la SAD

Entre :

La Société d'Agences de Diffusion) société anonyme, inscrite au RCS de Paris sous le numéro

B 313 125 437, sise 30, rue RAOUL WALLENBERG 75019 PARIS,

Représentée par Monsieur XXXX, Directeur Général Délégué et Madame XXXXX, DRH

Ci-après désignée « l'Entreprise

# D'une part,

L'organisation syndicale CFDT,

L'organisation syndicale CFE-CGC,

L'organisation syndicale CGT,



Ci-après désignés « les Partenaires sociaux

Ci-après désignées ensemble « les Parties

## PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la poursuite des synergies entre les équipes de niveau 1 et de niveau 2 concernant l'activité dite de CPO (Centre de Pilotage Opérationnel) et plus particulièrement des dispositions prévues au point 2 de l'article 1 de l'accord PRESSTALIS du 27 avril 2012 (annexe 1).

L'activité CPO comprend les missions suivantes :

Engagement des titres ;

Suivi de la production ,

Suivi des départs et des transports ;

Mises en place le cas échéant, des plans de secours Suivi des imprimeries.

Les parties constatent que les synergies sur l'activité CPO sont de plus en plus opérées.

Ainsi, les parties se sont rencontrées afin de préciser les modalités de mise en œuvre du personnel SAD dans le cadre des missions CPO.

Au terme de ces discussions, les parties ont convenu ce qui suit :

## Article 1— Organisation de travail

Les salariés dits « titulaires » sont affectés à l'activité CPO de façon pérenne.

Les salariés dits « remplaçants » peuvent être affectés à l'activité CPO de façon ponctuelle.

Le salarié titulaire affecté à l'activité dite CPO respecte le planning CPO et les horaires de travail correspondant mis en place pour couvrir l'ensemble de l'activité sur la semaine.

Au terme de l'activité journalière CPO, les salariés titulaires devront intégrer l'activité dépositaire (accord de synergie).

Les salariés en capacité de remplacement qui seront affectées aux remplacements ponctuels resteront dans les plannings des services Exploitation.

Ils pourront bénéficier de la formation initiale CPO de 2 semaines maximum.

Enfin, la Direction veillera à la bonne gestion des roulements de planning des salariés remplaçants sur cette activité afin de garantir un maintien des compétences sur l'activité « CPO

## Article 2 : qualification

Les salariés titulaires amenés à exercer l'activité visée au présent accord (hors remplacement ponctuels) devront à minima avoir la qualification d'Expert.

Le personnel cadre sera prioritairement affecté aux remplacements lorsque ceux-ci seront nécessaires.

En cas de personnel cadre insuffisant pour assurer les remplacements, la Direction aura recours à du personnel non cadre.

Le cas échéant, ces salariés remplaçants ont la qualification d'EQ3.

## Article 3 : Rémunération

### 3.1. Principe et montant

Les salariés non cadres, amenés à exercer l'activité CPO, percevront une contrepartie salariale dans les conditions suivantes :

* + Les salariés non cadres et agents de maîtrise non annualisés amenés à effectuer, de manière habituelle, les missions inhérentes à l'activité CPO percevront, en contrepartie une prime mensuelle dite « CPO » fixée à 658, 16 € bruts.

Cette prime mensuelle sera versée dès lors que le salarié titulaire a effectivement exercé, de manière habituelle, les missions inhérentes à l'activité CPO.

1. Les salariés employés amenés à effectuer, de manière exceptionnelle (hypothèse d'un remplacement), les missions inhérentes à l'activité CPO percevront, en contrepartie .
   * la prime journalière dite « CPO » fixée à 32,50 € bruts par journée effectivement réalisée sur cette activité; o la prime journalière dite « CPO complémentaires » de 5,50 €, prime versée aux salariés afin de compenser les missions inhérentes à l'encadrement.
   * une prime journalière dite « différentielle » (pour chaque jour travaillé sur le poste).

Le montant de cette prime différentielle correspondra à la différence entre le montant du salaire de base du salarié intéressé et le montant du salaire de base d'un salarié de qualification Expert. Cette prime différentielle sera versée par journée effectivement réalisée sur cette activité.

1. Les salariés agents de maîtrise non annualisés amenés à effectuer, de manière exceptionnelle (hypothèse d'un remplacement), les missions inhérentes à l'activité CPO percevront, en contrepartie :
   * la prime journalière dite « CPO » fixée à 32,50 € bruts par journée effectivement réalisée sur cette activité;

Cette prime journalière sera versée dès lors que le salarié a effectivement exercé, de manière habituelle, les missions inhérentes à l'activité CPO.

Les Parties conviennent que l'activité CPO est inhérente aux missions organisationnelles et aux responsabilités, tant fonctionnelles que managériales, de la catégorie professionnelle des salariés cadres et des agents de maîtrise annualisés. Dès lors, les Parties rappellent que les primes visées ci-dessus sont considérées comme étant, d'ores et déjà, intégrées à leur rémunération de base. Cette raison objective justifie que les salariés cadres et agents de maîtrise annualisés ne seront pas amenés à percevoir ces primes journalières dites « CPO », « CPO complémentaire » et « différentielle

#### 3.2, Conditions d'octroi

Les primes visées à l'article 3.1. (« prime CPO « prime CPO complémentaire » et « prime différentielle ») sont octroyées aux salariés non cadres, pour rémunérer l'activité CPO, dont les missions sont énoncées au préambule du présent accord. Les primes CPO étant indexées sur les barèmes en vigueur.

En effet, ces primes constituent une contrepartie à la sujétion des salariés, résultant de l'exécution des cinq missions spécifiques à l'exécution de l'activité CPO.

Ainsi, dans l'hypothèse où l'une ou plusieurs des cinq missions étaient amenés à disparaître compte tenu de l'évolution de l'activité de l'entreprise, le versement de ces primes n'aurait plus d'objet. Dans ce cadre, les salariés ne seraient plus bénéficiaires de ces primes.

### Article 4 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à compter de sa signature.

Il annule et remplace les dispositions résultant des usages ou accords d'entreprise en vigueur sur des sujets faisant l'objet du dit accord.

### Article 5 Dénonciation et révision

Conformément aux dispositions de l'article 1.2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

 Jusqu'à la fin du cycle électoral en cours, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives et signataires de cet accord.

 A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Les demandes de révision du présent accord doivent être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

La demande de révision doit être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les négociations au sujet des demandes de révision doivent obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de deux mois à compter de la réception de fa demande avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

L'avenant de révision sera alors conclu dans le respect des conditions de validité des accords collectifs d'entreprise.

Si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie.

Enfin, il est convenu que la dénonciation fait l'objet d'une notification motivée aux signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Un délai de préavis de 1 mois court à compter de cette notification,

A l'issue de ce délai, la dénonciation devient effective et le présent accord continue alors de produire ses effets pendant une période de survie de 12 mois, sauf accord de substitution.

### Article 6 — Dépôt et publicité

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail.

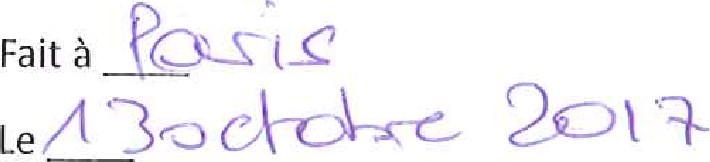
 Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris ,

 Un dépôt en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier et une version sur support électronique, sera réalisé auprès de la DIRECCTE.

Un exemplaire du présent accord, signé par les Parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative, pour notification au sens de l'article L.2231-5 du Code du travail.

En application des dispositions des articles Rt2262„1 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur l'Intranet ainsi que sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Par ailleurs, un exemplaire de ce texte sera tenu à la disposition du personnel au sein du service des ressources humaines.



Pour la société SAD

Monsieur XXXXX, directeur Général Délégué

Madame XXX, DRH

Pour l'organisation syndicale CFDT,

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC,

Pour l'organisation syndicale CGT,