

Accord de classification des postes exploitants non cadres

Préambule

L'évolution des prestations a conduit la société DYNAPOST à avoir des missions connexes à son cœur de métier : elle intervient dans la gestion documentaire (et notamment courrier, administratif divers, reprographie, archives,...) et dans la gestion logistique (comme la gestion de quai, le Facilities Management , le factotum, ...).

Cette évolution progressive a été gérée jusqu'ici de manière empirique et nécessite aujourd'hui de « clarifier » les métiers et les rémunérations des technicités des salariés exploitants non cadres afin, notamment, d'objectiver les conditions d'octroi des primes.

Dès lors, nous pouvons distinguer les activités dites « cœur de métier » particulièrement axées sur la polyvalence, elle même dépendant pour beaucoup de l'ancienneté acquise au sein de la société et qui renvoie vers les différents postes existants, des autres activités pour lesquelles des primes peuvent être octroyées en fonction de la technicité effective sur les sites, individualisant ainsi la rémunération collective.

Article 1 : Les différents postes exploitants non cadre au sein de l'entreprise

La société DYNAPOST est particulièrement attachée à ce que l'ensemble des salariés soit sensibilisé à l'intégralité de la chaîne des prestations afin de varier les tâches et permettre une évolution interne.

Toutefois, au sein de l'entreprise, tant pour des raisons liées à l'expérience acquise qu'à l'ancienneté, différents postes sont identifiés :

Agent technique (AT) : agent polyvalent sur les activités cœur de métier de la société

Agent technique supérieur (ATS) :

- agent technique à qui il est confié un site seul (anciennement dénommé Dynafirst)
- agent technique qui aura développé une connaissance spécifique liée aux besoins de l'exploitation
- peut également devenir Agent technique supérieur un Agent technique qui, au bout de 3 ans d'ancienneté au sein de la société, aura passé un entretien spécifique ayant conclu à son passage ATS.

Chef d'Equipe : c'est un opérationnel qui anime une équipe ; à ce titre il contrôle et suit la prestation

Responsable de Site : il gère et organise sur un plan opérationnel et administratif, un site comprenant une ou plusieurs équipe(s) ; à ce titre, il organise les opérations de contrôle et de suivi de la prestation

Ces différents postes relèvent d'une rémunération collective figurant dans une grille de salaires d'embauche négociée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires à laquelle il est fait référence.

Article 2 : Individualisation de la rémunération collective par la technicité effective sur le site

2 – 1 Détermination de la technicité

Certaines activités, selon les sites, peuvent comprendre une technicité particulière. Il s'agit alors de mettre en place des critères objectifs par rapport à la technicité réellement assurée par le salarié.

Cette technicité est pesée sur chaque site afin de déterminer les éventuelles technicités particulières de chaque site, et retranscrite sur une « fiche de site » (Cf Annexe 1) consultable par les salariés sur leur site dans le Dynasite.

2 – 2 Niveau de technicité

Deux niveaux de technicité sont définis pour le versement d'une prime dite « de technicité » :

- Technicité 1 = 50 euros bruts par mois
- Technicité 2 = 100 euros bruts par mois

Ces montants s'entendent pour des temps complets ; il seront proratisés pour les temps partiels.

2 – 3 Définitions et niveaux des technicités

A la signature du présent accord, les technicités figurant ci-dessous ont été définies :

Numérisation

préparation : pas de technicité particulière

scannérisation avec un logiciel simple de reconnaissance : technicité 1

scannérisation avec une simple action corrective et de validation : technicité 1

scannérisation avec connaissance client et indexation : technicité 2

Reprographie

parc libre service (hors approvisionnement): technicité 1
reprographie centralisée (ateliers uniques utilisant des matériels de grandes capacités) :
technicité 2

Archives

gestion physique : pas de technicité particulière
gestion numérique (seule ou associée à une gestion physique) : technicité 1

Logistique

economat simple gestion de petit stock : pas de technicité particulière
economat nécessitant des connaissances sur les référentiels et le cœur de métier client :
technicité 2
mise sous pli industrielle : technicité 2

Administratif

gestion de documentations et dossiers techniques : technicité 2

Factotum

accueil simple : pas de technicité particulière
accueil complexe : technicité 1
agencement de salle : technicité 1

Ces primes mensuelles de technicité ne sont pas cumulables entre elles et ne peuvent préjudicier à l'exigence de la polyvalence dont doit faire preuve chaque agent sur site ; C'est l'activité technique principale réellement exercée par le salarié au cours du mois qui détermine le versement de la prime. Ces primes ne sont destinées qu'à la valorisation de la technicité effectuée par les agents sur le site et ne peuvent être revendiquée par les Chefs d'Equipe et Responsables de Site.

2 – 4 Primes spécifiques

La prime responsabilité chauffeur

Il ne s'agit pas d'une technicité mais d'une prime de « responsabilité » chauffeur destinée à rétribuer le soin accordé aux véhicules utilisés dans le cadre des fonctions.

Les salariés amenés à conduire un véhicule dans le cadre de leurs fonctions bénéficient de cette prime correspondant à 0,5 euros par heure de conduite à partir d'une heure de conduite dans la journée.

Cette prime est versée par trimestre échu sous conditions d'avoir maintenu en état le véhicule utilisé.

La prime cariste

Les salariés devant posséder un permis CACES dans l'exercice de leurs fonctions (voir « fiche de site ») bénéficient d'une « prime cariste » d'un montant :

- égal à la technicité 1 définie précédemment, dès lors que le permis CACES nécessaire sur le site se situe entre le niveau 1 et 3
- égal à la technicité 2 définie précédemment, dès lors que le permis CACES nécessaire sur le site se situe à un niveau supérieur à 3

La prime d'entretien de la tenue

Dès lors que le port d'une tenue vestimentaire est obligatoire sur un site (voir « fiche de site ») les salariés concernés bénéficient d'une prime d'entretien de 5 euros bruts par mois.

2 – 5 Durée des primes de technicité

L'octroi de la prime est nécessairement lié à la technicité du site sur lequel le salarié est affecté. La prime sera maintenue durant 3 mois, et supprimée à l'issue si le futur site sur lequel il est affecté ou si l'évolution de la prestation ne comprend pas de technicité de même niveau.

Si un salarié bénéficiait au préalable d'une prime de technicité en application de la « fiche de site » sur lequel il était jusqu'alors affecté, la société s'engage à effectuer des recherches sérieuses de position de travail comprenant un niveau de technicité identique.

Article 3 : Mise en place et suivi de l'accord

3 – 1 Composition de la commission de suivi

Une commission de suivi de l'accord est constituée ; elle est composée de représentants nommés par parties signataires.

Elle se réunira une fois par mois dans le cadre de la mise en place de l'accord, puis une fois par trimestre à compter de septembre 2009 afin de donner un avis consultatif sur les niveaux de technicité appliqués sur les sites nouvellement mis en place ou ayant fait l'objet d'une modification de la prestation initiale.

3 – 2 Modalités de mise en application : application progressive

Une mise en application progressive de l'accord est envisagée selon trois tranches :

- tranche 1 au 1^{er} avril 2009 : elle concerne toutes les mises en place de site à compter du 1^{er} avril 2009

- tranche 2 au 1^{er} avril 2009 : elle concerne toutes les réaffectations de salariés dans le cadre de fermeture ou réduction de prestation effective à compter du 1^{er} avril 2009
- tranche 3 au 1^{er} juin 2009 : pour les sites pérennes à compter du 1^{er} juin 2009, application de l'accord, avec simulation individuelle dès le 1^{er} mai 2009 et notification aux salariés concernés des équivalences des dispositions de l'accord par rapport aux lettres de mission antérieurement utilisées. La société s'engage en tout état de cause à garantir le maintien des rémunérations dans le cadre de la mise en place du présent accord à situation identique.

Le présent accord se substitue à tout accord ou usage pré existant et entraîne de ce fait le désuétude à terme de toute prime qui ne serait pas directement visée dans le cadre de celui-ci.

Article 4 : Publicité

Le présent avenant sera déposé en cinq exemplaires originaux auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des hauts de Seine et un exemplaire original auprès du secrétariat des greffes du Conseil des prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Fait à Levallois Perret, le 26 février 2009
En 11 exemplaires originaux

Pour l'organisation syndicale FO COM
Franck SVILAR
Délégué syndical

Pour l'organisation syndicale CGT
Hassen BENZAADA
Délégué syndical

Pour l'organisation syndicale CFDT
Djamel SAADOUNE
Délégué syndical

Pour l'organisation syndicale CFTC
Marius MANGUE
Délégué syndical

Pour la société DYNAPOST
Gabriel HENTZEN
Directeur Général