

ACCORD DU 1 JUILLET 2000
SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
AU SEIN DE LA SOCIETE EASYDIS

Entre

EASYDIS, Société en nom collectif, représentée par M. Gilles LEBREUX, son Gérant en exercice suivant délibération de l'Assemblée Générale en date du 29 juin 2000,

D'une part,

et,

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la Société EASYDIS représentées par:

- pour la CFE-CGC, M. Didier MARION
- pour la CFTC, M. Didier BRETON
- pour la CGT, M.
- pour la Fédération des Services CFDT, M. Hervé PREYNAT
- pour le syndicat Autonome, M.
- pour le SNTA-FO, M. Michel NESPOLA

D'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE

1. OBJET

2. PERIMETRE DE L'ACCORD ET CHAMP D'APPLICATION

3. PRINCIPE DE CONTINUITE

4. LES MODALITES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

4.1. - Définition du temps de travail effectif

4.2. - Durée des pauses

4.3. - Durée hebdomadaire du temps de travail effectif

5. ORGANISATION, AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL

5.1. - Annualisation du temps de travail

5.2.1. - Principe

5.2.2. - Fluctuations

5.2.3. - Répartition du temps de travail

5.2.4. - Modalités

5.2.5. - Programmation indicative

5.2.6. - Jours de repos " Réduction du temps de travail

5.2.7. - Délai de prévenance

6. LES INCIDENCES DE L'ANNUALISATION SUR LA REMUNERATION

6.1. - Principe de base

6.2. - Compte de compensation

6.3. - Régularisation du compte de compensation

6.4. - Entrées et départs de salariés en cours d'annualisation

6.5. - Conditions de recours au chômage partiel

7. DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX TEMPS PARTIEL ET A L'ENCADREMENT

Le personnel à temps partiel

Le personnel d'encadrement

- 1 - Forfait basé sur un nombre de jours
- 2 - Forfait basé sur un nombre d'heures par semaine
- 3 - Forfait " tout horaire

8. EMPLOI

- 8.1. - Embauche
- 8.2. - Mutualisation des embauches
- 8.3. - Embauches supplémentaires
- 8.4. - Maintien de l'emploi

9. INCIDENCE DE LA REDUCTION DE L'HORAIRE COLLECTIF DE TRAVAIL SUR LA REMUNERATION

- 9.1. - Rémunération
 - 1 - Employés-Ouvriers à temps complet
 - 2 - Employés-Ouvriers à temps partiel
 - 3 - Personnel d'encadrement
- 9.2. - Négociation salariale
- 9.3. - Modernisation

10. INFORMATION ET FORMATION SUR LA MISE EN PLACE

11. BILAN ET SUIVI DE L'ACCORD

- 1 - Composition de la Commission
- 2 - Organisation des réunions
- 3 - Modalités de prise en charge des frais de déplacement

12 - DUREE D'APPLICATION DE L'ACCORD

13 - MODALITES DE REVISION

14 - ENGAGEMENT D'APPLICATION

15 - ENTREE EN VIGUEUR

16 - GLOBALISATION

17 - DEPOT ET PUBLICITE

PREAMBULE

Dans le cadre de la filialisation intervenue au **1er** juillet 2000 au sein du Groupe Casino, la Branche Logistique a été apportée à la Société Easydis, société en nom collectif, au capital de 6 Millions de Francs.

La Société EASYDIS englobe à ce jour les sites géographiques suivants:

- **L'ensemble des sites logistiques de l'ex-société Casino-France** (inclus dans la liste figurant au 2 de la page 6) pour lesquels un accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail avait été signé au sein de la Société Casino France le 11 juin 1999
- **Les entrepôts de Cholet et Montmorillon** pour lesquels deux avenants à cet accord ont été signés les 31 octobre 1999 et 23 février 2000;

L'accord du 11 juin 1999 et ses avenants des 31 octobre 1999 et 23 février 2000 ont fait l'objet d'une convention de réduction collective du temps de travail n° 099.990.72 signée avec le Ministère du Travail en date du 11 octobre 1999.

- **L'entrepôt de Vitrolles** appartenant à l'ex-société Gélodis pour laquelle un accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail avait été signé le 30 décembre 1999 et un avenant à cet accord le 2 mars 2000.

L'accord du 30 -décembre 1999 et son avenant du 2 mars 2000 ont également fait l'objet d'une convention de réduction collective du temps de travail n° 099.00034 signée avec le Ministère du Travail en date du 18 *avril* 2000 au nom de la société Gélodis ; la Société Gélodis étant devenue Easydis au ^{1er} juillet 2000, cette dernière convention s'applique pour Easydis.

- **L'entrepôt de Boulogne-sur-Mer** entrant dans le périmètre de l'accord Gélodis du 30 décembre 1999;
- **Le Siège Social** de la Société Easydis.

Conscients, d'une part, des avantages indéniables apportés par la mise en oeuvre des dispositions relatives à l'Aménagement et à la Réduction du Temps de Travail de l'accord du 11 juin 1999 et des accords ultérieurs signés pour les entrepôts de Cholet, Montmorillon et Vitrolles, et, d'autre part, souhaitant pérenniser le bénéfice des mesures d'allègement issues du dispositif de la loi Aubry 1 du 13 juin 1998, les partenaires sociaux ont décidé à l'unanimité de reprendre dans l'accord ci-après l'ensemble des dispositions qui avaient été passées précédemment et ont, pour ce faire, adapté in extenso les dispositions conventionnelles antérieures afin qu'elles bénéficient dans leur intégralité à la société Easydis.

1. OBJET:

Le présent accord est conclu dans le cadre de:

la Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et de ses décrets d'application complétée par la loi n° 2000-37 du 20 janvier 2000, dite "loi Aubry 11".

la convention collective nationale des entrepôts d'alimentation et notamment de son avenant n° 75.

La mise en oeuvre du présent accord est subordonnée à la signature d'un avenant aux deux conventions précédentes signées avec l'Etat :

- Convention n° 099.990.72 du 11 octobre 1999 pour les établissements logistiques de l'ex-société Casino France
- Convention n° 099.00034 du 18 avril 2000 pour l'ex- Société Gélodis.

A défaut d'une telle signature, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans les 15 jours suivant le refus de l'Etat .

2 - PERIMETRE DE L'ACCORD ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est destiné à s'appliquer exclusivement à l'ensemble du personnel salarié de la société Easydis':

Siège Social à St Etienne

Saint-Etienne Verpilleux
Saint-Etienne "Molina",
Grigny et l'entrepôt Frais Centralisé,
Montélimar,
Chambéry,
Auxerre,
Besançon "Planoise",
Landivisiau,
Lorient,
Toulouse "Fenouillet"
Limoges,
Aix-en-Provence 1,
Aix-en-Provence 2,
Toulon "La Farlède",
Vitrolles,
Montmorillon,
Cholet
Boulogne-sur-Mer

Ce périmètre n'est pas considéré par les partenaires sociaux comme limitatif et pourra évoluer dans l'avenir en fonction de l'intégration de nouveaux établissements.

3 : PRINCIPE DE CONTINUITE

Les partenaires sociaux, pour continuer à appliquer dans leur intégralité les dispositions conventionnelles de l'accord du 11 juin 1999, de ses avenants des 31 octobre 1999 et 23 février 2000 et de l'accord du 31 décembre 1999 et de son avenant du 2 mars 2000, ont décidé d'adhérer au principe de continuité parfaite acté dans cet accord, les systèmes d'aménagement et de réduction du temps de travail et d'allègement fonctionnant déjà à la satisfaction de l'ensemble de l'entreprise et du personnel.

4 : LES MODALITES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

4.1.: DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le temps de travail effectif tel que défini par les dispositions de l'article L 212-4 du Code du Travail et l'article 5 " Définition du Travail effectif " de l'annexe 4 " Protocole d'accord sur la durée du travail " du 10 juillet 1996 modifié à la Convention Collective Nationale des entrepôts d'alimentation ne couvre pas l'ensemble des pauses qu'elles soient au non rémunérées ainsi que notamment le temps de repas ou casse-croûte, le temps de trajet, le temps d'habillage.

C'est cette définition qui a été retenue par les partenaires sociaux de la Société EASYDIS.

4.2.: DUREE DES PAUSES

Le Temps de pause est fixé à 3 minutes par heure de présence,

- soit 1 h de présence = 57 minutes de travail effectif et 3 mn de pause.

A l'exception du personnel travaillant en permanence dans les chambres de surgélation où le temps de pause a été maintenu à 12 minutes.

Ce rallongement du temps de pause n'a pas d'incidence sur le temps de présence (calculé sur la base de 3 mn de pause). Le tableau figurant en annexe 1 reprend le calcul des pauses et du temps de travail effectif pour les salariés à temps complet.

Les pauses ayant pour but de permettre aux salariés de se reposer dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux sont convenus des principes suivants :

- les modalités de prise des pauses doivent être clairement définies et déterminées au niveau de chaque site en fonction de l'organisation du travail,
- les salariés ne doivent pas être contraints de prendre leur temps de pause sur leur poste de travail,
- les salariés ne doivent pas être contraints pendant la pause d'intervenir sur leur poste de travail,
- des salles de repos sont à disposition des salariés pour leur permettre de prendre leur pause,
- les salariés ont la possibilité de vaquer librement à leurs occupations dans la limite bien évidemment de l'espace temps de la pause,
- Dans toute la mesure du possible, chaque Direction s'efforcera d'organiser la prise de pause en 2 fois maximum au cours de la journée de travail pour favoriser une bonne répartition entre les rythmes de travail et les rythmes de repos, chaque pause pouvant être de durée différente. Le Comité d'Etablissement et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail seront normalement consultés sur ce sujet.

Les pauses sont rémunérées au taux normal et entrent en compte pour la détermination du salaire brut mensuel.

4.3.: DUREE HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

La durée hebdomadaire du travail est ainsi ramenée à 33 heures 15 mn de temps de travail effectif pour tous les établissements de la Société Easydis.

5: ORGANISATION, AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL

5.1.: ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

5.2.1. : *Principe*

Conformément au préambule du présent accord, les partenaires sociaux ont décidé de prendre l'année comme référence, à savoir du 1^{er} juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, pour la réduction du temps de travail afin de permettre une réduction du temps de travail annualisée.

Les partenaires sociaux sont conscients que le maintien de la compétitivité de la Logistique passe par la nécessité d'optimiser notre organisation du temps de travail en adaptant au plus juste les horaires à la charge quotidienne de travail et d'améliorer ainsi les coûts de production et la qualité de prestation pour les différents clients.

Les différents sites logistiques doivent tenir compte de deux types de fluctuations.

5.2.2. :Fluctuations

Fluctuations calendaires

Ce type de fluctuation est ciblé dans l'année, ce sont:

- les semaines qui précèdent, qui comprennent et qui suivent le jour férié
- les semaines à forte saisonnalité ou la période est variable selon les sites

Fluctuations conjoncturelles

Il s'agit de variations importantes, impondérables liées notamment à des événements d'actualité, de ce fait imprévisibles.

5.2.3 : Répartition du temps de travail

L'horaire de travail des salariés à temps complet fera l'objet d'une annualisation et sera établi sur la base de l'horaire de travail moyen de présence payée de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période d'annualisation.

L'horaire moyen de référence sera calculé déduction faite des congés annuels légaux, des jours fériés chômés, des jours de repos hebdomadaires.

Le calcul de référence de la durée annuelle du travail est effectué selon les principes suivants :

A titre d'exemple

		Pour les années bissextiles :
- Jours calendaires	365	366
- Jours de repos légaux:	52	52
- Jours de repos conventionnels	47	47
- Congés annuels :	30	30
- Jours fériés chômés	7	7
Total jours non travaillé	136	136
Jours travaillés :	229	230
Nombre de semaines travaillées:		
229: 5	45,80	46

Chaque année, il sera établi un calendrier dans chacun des sites.

5.2.4 : Modalités

Les partenaires sociaux ont décidé de prendre l'année comme référence (du 1^{er} juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante).

Limite haute
42 h de temps de présence

Limite basse:
28 h de temps de présence

Une semaine de moins de 30 h de présence s'effectuera sur 4 jours et, au-delà, sur 4 ou 5 jours, sauf cas particuliers examinés lors d'une consultation du Comité d'Etablissement et/ou demande expresse des salariés.

Les semaines hautes de 39 h seront limitées à 15 maximum dans la période de référence. Lorsque l'activité le nécessitera, les semaines hautes pourront être amenées à la limite haute de 42 h après information et consultation du Comité d'Etablissement ou du Comité Social. Le nombre restant de semaines sera réparti sur le reste de l'année à travers un planning qui sera établi en début d'année au niveau de chacun des sites.

La durée maximale de travail quotidienne, sauf cas exceptionnel, ne pourra dépasser 10 heures.

Néanmoins, la durée quotidienne du travail pourra être portée, à titre exceptionnel, à 12 heures lors de la réalisation des inventaires comptables (2 par an) ou de travaux urgents dont l'exécution immédiate est requise afin de prévenir des accidents ou organiser des mesures de sauvetage.

5.2.5. : *Programmation indicative*

Un calendrier prévisionnel d'activité sera établi pour chaque période d'annualisation, avec programmation des périodes de forte et de faible activité. Trois types de périodes sont distingués dans l'année

- Semaines de haute activité
15 semaines maximum avec un rythme de 4 ou 5 jours de travail par semaine
- Semaines de basse activité avec un rythme de 4 jours de travail par semaine, sauf cas particuliers
- Semaines de moyenne activité, avec possibilité de rythmes alternés sur 4 ou 5 jours.

Pour faire face aux impératifs commerciaux inhérent à l'activité des sites logistiques, chaque établissement recherchera, en concertation avec le Comité d'Etablissement, les solutions les plus adaptées.

Pour les semaines hautes, si ces heures amènent à dépasser la limite haute de 42 h, elles seront payées en heures supplémentaires ou récupérées au choix du salarié.

Dans l'hypothèse d'une récupération, les modalités de cette dernière seront déterminées par accord des parties.

Cette programmation annuelle indicative devra faire l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel, ainsi que d'un affichage avant le 15 mai de chaque année.

5.2.6. : Jours de repos " Réduction du Temps de Travail

Les repos consécutifs à la réduction du temps de travail seront donnés par journées complètes. ils pourront être cumulés à la demande du salarié dans la limite maximale d'une semaine.

Ces journées de repos seront prises en concertation entre le salarié et son responsable.

5.2.7. : Délai de prévenance

La programmation visée au paragraphe précédent ne pourra être modifiée qu'à titre exceptionnel par la Direction en cours d'année afin de l'adapter aux variations imprévisibles de la charge de travail. Toute modification ne s'effectuera qu'après information des représentants du personnel.

Un délai de prévenance de 15 jours doit être respecté préalablement à la mise en oeuvre du changement en dehors d'événements exceptionnels.

6: LES INCIDENCES DE L'ANNUALISATION SUR LA REMUNERATION

6.1 : PRINCIPE DE BASE

Le salaire forfaitaire de base de chaque salarié est lissé sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures de présence payées.

6.2.: COMPTE DE COMPENSATION

Un compte de compensation individuel sera ouvert afin d'informer chaque salarié du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne convenue par le présent accord. Ce compte est établi pour chaque période de paie et comporte le cumul des heures de travail, pauses comprises, effectuées depuis le début de la période d'annualisation , il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les heures effectuées au-delà de 35 h par semaine dans la période de modulation ne sont pas considérées comme heures supplémentaires : elles ne s'imputent donc pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ; elles ne donnent pas lieu aux repos compensateurs prévus à l'article L 212.5.1. du Code du Travail, ni aux majorations légales prévues au 1 alinéa de l'article L 212.5 du Code du Travail.

En cas d'absence, entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, le maintien du salaire est calculé sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

La retenue de salaire pour des absences non rémunérées intervenant au cours d'une période s'effectue aussi sur la base du salaire lissé.

6.3.: REGULARISATION DU COMPTE DE COMPENSATION

Sauf en cas de départ du salarié entraînant une régularisation immédiate, l'entreprise arrêtera le compte de compensation de chaque salarié à la fin de la période d'annualisation.

Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail excéderait l'horaire hebdomadaire moyen défini à l'article 4.3. du présent accord, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à un repos compensateur équivalent tenant compte le cas échéant, des majorations légales pour heures supplémentaires. Celui-ci sera pris à un moment arrêté d'un commun accord entre le salarié et son responsable (en tenant compte de l'activité du site). En outre, ces heures excédentaires s'imputeront, au-delà de 35 h de temps de travail effectif, sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf le cas où elles auront été compensées sous forme de repos.

Dans le cas où le différentiel est en faveur de la Société du fait du salarié : ces heures feront l'objet d'un report sur l'exercice suivant dans la limite d'une semaine maximum.

Un outil de gestion de temps sera mis en place pour suivre ce dispositif et chaque salarié sera informé mensuellement de sa situation personnelle.

6.4. ENTREES ET DEPARTS DE SALARIES EN COURS D'ANNUALISATION

Pour la gestion de ces situations particulières, les partenaires sociaux ont décidé de se référer intégralement aux dispositions de l'article 11 de l'avenant n° 75 du 21 décembre 1998 à la Convention Collective Nationale des entrepôts d'alimentation.

6.5. CONDITIONS DE RECOURS AU CHOMAGE PARTIEL

La Direction réaffirme sa volonté de prendre toutes les mesures utiles afin d'éviter le chômage partiel.

Toutefois, dans l'hypothèse où, compte tenu de la durée de travail effectuée au cours d'une période et des limites maximales de l'annualisation ou du niveau d'activité prévisible au cours des mois suivants, il apparaît que la durée moyenne annuelle de travail effectif ne pourra manifestement pas être respectée, la Direction pourra être amenée à recourir à des mesures de chômage partiel.

De même, la Direction se réserve le droit de recourir au chômage partiel dès lors que des événements exceptionnels de nature à ralentir sensiblement l'activité des entrepôts surviendraient.

En toute hypothèse, dès lors que l'horaire effectif de l'un ou l'autre des services serait inférieur à 28 heures hebdomadaires sur 2 semaines consécutives, la Direction se réserve également le droit de solliciter la mise en chômage partiel de ces services.

7: DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX TEMPS PARTIEL ET A L'ENCADREMENT

- Le personnel à temps partiel

La réduction de la durée du travail dans la limite de 10 % sera proposée à chaque salarié bénéficiant d'un contrat à temps partiel.

- Le personnel d'encadrement

Dans un souci d'équité, la réduction du temps de travail définie dans le présent accord s'applique à l'encadrement. Il a été décidé d'appliquer les dispositions selon trois systèmes

1 - Forfait basé sur un nombre de jours

Jours calendaires	365 j	
Jours de repos légaux	52 j	
Jours de repos conventionnels	47 j	
Congés annuels	30 j	
Jours fériés chômés	7 j	
Total jours non travaillés	136 j	
soit jours travaillés		229 j
Equivalent Réduction du Temps de travail		
229 j - (10 %) =		23
Jours de travail dans l'année		206 j

En tout état de cause, leur temps de travail effectif ne devra pas en moyenne sur l'année - soit 45,8 semaines - dépasser 35 h par semaine, soit 1 600 h par an.

2 - Forfait basé sur un nombre d'heures par semaine

Certains membres de l'encadrement, de par leur fonction, sont très proches des horaires et des rythmes de travail effectués par leur équipe. En conséquence, pour ces membres de l'encadrement, il est prévu un forfait basé sur un nombre d'heures hebdomadaires, à savoir:

- 35 h de temps de travail effectif par semaine + pauses,

ce qui correspond à une réduction de plus de 10 % du temps de travail effectif hebdomadaire.

Pour ces deux possibilités, il appartiendra à la Direction de chacun des sites de les adapter en fonction des spécificités de son établissement par le biais d'un avenant individuel au contrat de travail.

3 - Forfait " tout horaire

Certains membres de l'encadrement, de par leur niveau de responsabilité et ou leur autonomie ne sont soumis à aucun régime horaire - quel qu'il soit - il s'agit :

- des chefs d'établissement.

Les chefs d'établissement s'organiseront pour ne pas dépasser 219 jours de travail dans l'année.

En outre, la durée maximale de travail quotidienne, sauf cas exceptionnel, ne pourra dépasser 10 h et la durée maximale de travail effectif hebdomadaire ne pourra dépasser 46 h sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et 48 h au cours d'une même semaine.

8 EMPLOI

8.1. : EMBAUCHE

Conformément aux dispositions de la Loi du 13 juin 1998 et à la volonté du Gouvernement de résorber le chômage, la Direction s'engage en contrepartie de la réduction du temps de travail et de l'abaissement des charges de sécurité sociale accordé à réaliser des embauches compensatrices sous contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée correspondant à 6 % de l'effectif moyen annuel des salariés concernés par l'A.R.T.T.

La Direction veille à ce que ces embauches concilient un double objectif, à savoir tout d'abord : le rajeunissement de la pyramide des âges et d'autre part, la nécessité d'intégrer de nouvelles compétences.

L'effectif moyen annuel est calculé sur les 12 derniers mois selon Art.L.421-2 du Code du Travail, soit du 1^{er} Mai 1998 au 30 avril 1999 pour les établissements ex-Casino France et du 1 janvier 1999 au 31 décembre 1999 pour l'entrepôt de Vitrolles ex-société Gélodis.

Compte tenu des dates figurant ci-dessus, cet effectif correspond pour l'ensemble du périmètre "Réduction du temps de travail" concerné (voir tableau en annexe 3) à :

- 2 150,3 salariés sous contrat à durée indéterminée
- 209,2 membres de l'encadrement (222 - 12,8 chefs d'établissement)
(forfait tout horaire)
- 525,6 intérimaires
- 2 885,1 personnes équivalent plein temps,

soit $2\,885,1 \times 6\% = 173,1$ créations d'emploi équivalent plein temps.

Afin de tenir compte de l'environnement économique, la Direction a apporté une attention particulière à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans et de travailleurs handicapés.

Bien entendu, les candidatures des personnes ayant occupé par le passé un poste soit en contrat à durée déterminée, soit en intérim ont été examinées en priorité.

8.2. : M.UTUALISATION DES E.MBAUCHES

Les partenaires sont convenus d'adopter le principe de la mutualisation à l'intérieur du périmètre et ont décidé que ces embauches seraient principalement réalisées sur des postes de production.

Dans le cadre du principe de la mutualisation, chaque site informera la DRH Logistique des embauches réalisées de manière à assurer une consolidation au niveau central.

8.3.: EMBAUCHES SUPPLEMENTAIRES

L'entreprise s'engage à respecter les engagements complémentaires suivants:

Accord Casino France du 11 juin 1999 et avenants des 31 octobre 1999 et 23 février 2000 :

- 43,3 créations d'emploi supplémentaires sous contrat à durée indéterminée et à temps plein, essentiellement sur des postes de production. Cette mesure représente un pourcentage supérieur de 1,5 % par rapport aux dispositions prévues par la Loi " Aubry ",

Accord Gélodis du 30 décembre 1999 et avenant du 2 mars 2000:

- 2 créations d'emploi supplémentaires sous contrat à durée indéterminée et à temps plein, essentiellement sur des postes de production. Cette mesure représente un pourcentage supérieur de 2,5 % par rapport aux dispositions prévues par la Loi " Aubry ",

soit un total de 45,3 créations d'emploi supplémentaires.

8.4.: MAINTIEN DE L'EMPLOI

La Direction s'engage à maintenir pendant au moins deux ans à partir de la date de la dernière embauche, l'effectif équivalent plein, soit:

- $2\ 885,1 + 173,1 + 45,3 = 3\ 103,5 + 12,8$ chefs d'établissement, soit **3 116,3** sur le périmètre de "Réduction du temps de travail" (voir tableau en annexe 3).

9: INCIDENCE DE LA REDUCTION DE L'HORAIRE COLLECTIF DE TRAVAIL SUR LA REMUNERATION

9.1.: REMUNERATION

1 – EMPLOYES OUVRIERS A TEMPS COMPLET

Les partenaires sociaux sont convenus que la réduction du temps de travail se ferait sans réduction de rémunération.

Les partenaires sociaux ont décidé de créer une indemnité de réduction du temps de travail afin d'assurer le maintien de la rémunération. Cette indemnité sera égale à la différence entre le salaire actuel et le nouveau salaire résultant de la nouvelle durée conventionnelle du travail. Le tableau repris en annexe 2 au présent accord explique le principe du maintien de la rémunération.

La Direction s'engage à faire en sorte que cette indemnité soit résorbée et réintégrée dans le salaire sur une période qui n'excédera pas trois années, c'est-à-dire au plus tard fin septembre 2002, en augmentant de manière progressive le taux horaire sur ces trois années. Le niveau d'augmentation sera défini par les partenaires sociaux au cours de la négociation annuelle sur les salaires.

L'indemnité de réduction du temps de travail sera prise en compte pour apprécier le respect des minima légaux et conventionnels.

2 – EMPLOYES OUVRIERS A TEMPS PARTIEL

Du fait de l'engagement figurant au paragraphe 1 de l'article 9.1 " Rémunération ", les salariés à temps partiel qui opteraient pour le maintien de leur régime horaire actuel dans le cadre des dispositions figurant à l'article 7, bénéficieront de cette augmentation progressive du taux horaire.

3 - PERSONNEL D'ENCADREMENT

Les partenaires sociaux sont convenus que la réduction du temps de travail n'aurait pas d'incidence sur la rémunération forfaitaire de l'encadrement.

Compte Epargne Temps

Pour tenir compte des spécificités liées aux fonctions de l'encadrement et conscients du délai nécessaire à la mise en oeuvre pratique de la réduction du temps de travail, il a été convenu de mettre en place un compte épargne temps sur une période de 3 ans. Ce compte épargne temps permettra au personnel d'encadrement de pouvoir épargner dans la mesure où la réduction du temps de travail n'a pas pu s'appliquer de manière effective :

- la première année : 12 jours maxi
- la deuxième année: 6 jours maxi
- la troisième année : 3 jours maxi . Elle se terminera le 31.5.2003.

Utilisation du Compte Epargne Temps

Les jours épargnés devront être pris au plus tard le 31 mai 2006, date à laquelle le compte sera clôturé.

9.2.: NEGOCIATION SALARIALE

Chaque année, les partenaires sociaux se rencontreront dans le cadre des dispositions de l'article L 132-27 du Code du Travail, dans le respect de la règle économique énoncée dans le préambule.

9.3.: MODERNISATION

Les dispositions de cet accord visent également à privilégier et prendre en compte:

- les nécessaires changements organisationnels,
- L'élaboration de plan de formation afin de favoriser un redéploiement des compétences et de la polyvalence et de favoriser la promotion interne,
- dans toute la mesure du possible, le positionnement de 24 jours ouvrables de congés pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année sera favorisé, en tenant compte de l'aspect saisonnier de l'activité.
- Chaque site Logistique déterminera les seuils de productivité permettant de répondre au mieux aux impératifs et contraintes du marché concurrentiel.

10: INFORMATION ET FORMATION SUR LA MISE EN PLACE

Afin de favoriser au mieux la communication et la connaissance de cet accord, permettre ainsi sa bonne compréhension, la Direction organisera des réunions d'informations pour l'ensemble du personnel, les membres de l'encadrement ayant reçu une formation spécifique à cet effet.

Les représentants du personnel seront associés à cette démarche afin de permettre la réussite du présent accord.

11 : BILAN ET SUIVI DE L'ACCORD

Afin d'assurer une cohérence et harmonisation des sites Logistiques, une commission de suivi sera mise en place au niveau de la Société EASYDIS.

1 - COMPOSITION DE LA COMMISSION

Cette commission sera composée de:

- D.R.H. EASYDIS
- 3 membres de la Direction
- 2 membres par Organisation Syndicale

2 - ORGANISATION DES REUNIONS

Les membres de la Commission de suivi se réuniront sur invitation de la Direction des Ressources Humaines de la Société EASYDIS chaque semestre jusqu'en 2001. Cette invitation sera adressée à chaque membre de la commission 15 jours à l'avance.

Bien entendu, afin de faciliter le bon déroulement des réunions, chaque organisation syndicale représentative devra communiquer à la Direction des Ressources Humaines de la Logistique les différentes questions ou sujets qu'elle souhaite voir aborder et, cela au moins 8 jours avant la date effective de la réunion.

Le temps passé à ces réunions sera considéré comme du temps de travail ; il ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation et n'entraînera aucune réduction de la rémunération.

3 - MODALITES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT

Le remboursement des frais de déplacement des membres de la délégation syndicale sera effectué par la Direction sur la base des règles en vigueur dans la Société.

Par ailleurs, il sera constitué dans chaque établissement une commission de suivi composée de:

- 3 membres de la Direction
- 2 membres par organisation syndicale représentée au niveau des établissements.

Cette commission se réunira une fois par semestre afin d'examiner l'évolution de l'application du présent accord pendant une durée de deux ans à compter de son entrée en vigueur.

Le présent accord est entré en vigueur depuis le 1 juillet 2000, date de la création de la Société Easydis. Il doit faire l'objet de la signature d'une Convention avec l'Etat et entrera en vigueur qu'après la date arrêtée par cette Convention.

Chaque Comité d'Etablissement ou Comité Social a été informé sur le contenu de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

13: MODALITES DE REVISION

Chaque partie signataire aura la possibilité, en respectant un délai de préavis d'un mois, de demander une révision et les partenaires sociaux disposeront alors d'un délai de 3 mois pour lui substituer, après négociation, le texte éventuellement révisé.

14: ENGAGEMENT D'APPLICATION

Compte tenu notamment des engagements pris en matière d'emploi, des modalités particulières concernant le personnel d'encadrement, de l'incorporation dans les contrats de travail des mesures prévues, les parties signataires - ou celles y ayant adhéré ultérieurement en respectant un délai de préavis de 3 mois et les formalités légales de notification - sont convenues, sauf possibilité de révision telle que stipulée à l'article 13 du présent accord, d'une période de stabilité et donc de respecter intégralement les dispositions du présent accord considéré comme un ensemble indissociable au minimum jusqu'au 31 mai 2006.

15: ENTREE EN VIGUEUR

Sous réserve du respect des conditions exposées à l'article 1 " Objet ", le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2000, date de la création d'Easydis.

16: GLOBALISATION

Les dispositions du présent accord constituent un tout indivisible et indissociable et, dans ces conditions, aucune clause ne pourra être appliquée de manière séparée.

17: DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord étant conclu en application des articles L 131-1 et suivants du Code du Travail, il fera l'objet d'une publicité à la diligence de l'entreprise.

un exemplaire, dûment signé de toutes les parties en sera remis à chaque organisation syndicale représentative au sein de la Société ayant signé le présent accord ou ayant participé à la négociation et à tout syndicat y ayant adhéré sans réserve et en totalité ;

un exemplaire en sera déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de St-Etienne,

5 exemplaires en seront déposés à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de la Loire;

un exemplaire en sera remis aux membres du Comité Central d'Entreprise, aux secrétaires des Comités d'Etablissements, aux Comités Sociaux et aux Délégués Syndicaux.

Fait à Saint-Etienne le 1 ER juillet 2000

Pour la Société EASYDIS

Gilles LEBREUX

Pour les organisations syndicales:

C.F.E. - C.G.C. : Didier MARION

C.F.T.C.: Didier BRETON

C.G.T.

**Fédération des Services C.F.D.T.
Hervé PREYNAT**

Syndicat autonome :

S.N.T.A. - F.O. : Michel NESPOLA