

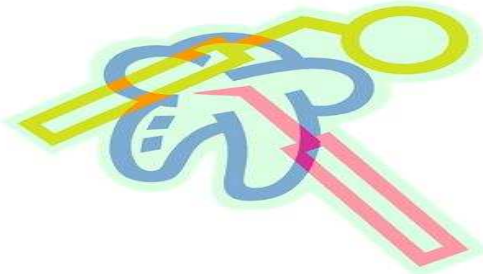
Un Nouvel Accord de Substitution. Un choix des actes !

Après après négociations, des heures de concertation, un nouvel accord à Média presse est né ! Depuis 2008, la CFDT n'a eu de cesse de renégocier l'accord de substitution, rappelons le, un texte qui n'avait que pour objectif de réduire les droits sociaux des porteurs de presse. La CFDT a mis la pression à la direction en l'assignant au tribunal. La CFDT, organisation responsable a su maintenir cette pression et revendiquer un nouvel accord de substitution permettant aux salariés de retrouver leurs droits perdus. La CFDT a été force de proposition tout au long du processus de négociation et le texte proposé aux OS nous permet au regard des avancées obtenues de le valider. De fait, cet engagement met fin au différend juridique.

A ce jour, les OS qui s'étaient engagées lors du 1^{er} accord, sont toujours dans la recherche d'une solution à leur problème : faut-il s'engager à nouveau dans un accord ? Nous avons comme sentiment qu'ils recherchent tous les prétextes pour, une fois de plus, laisser seuls les salariés face à leur direction.

Mais ont-ils seulement lu ce nouvel accord ?

Pour couper court à toute polémique inutile, voici ci dessous, tous les éléments décortiqués de cet accord ainsi qu'un comparatif entre les deux accords.



Protection sociale complémentaire:

Ancien accord de substitution de 2008	Nouvel accord de substitution de 2010 corrigé
Protection sociale : Non	Protection sociale : Oui
Ouverte aux cadres (issus de Médiapost). Pas d'obligation de l'entreprise de le négocier pour les salariés et maîtrises.	Négociation et nouvel accord permettant aux salariés, aux maîtrises de bénéficier de la prévoyance : décès ou invalidité. Cet accord obligatoire oblige l'employeur à couvrir les cotisations sociales à hauteur de 50 %.

Commentaire CFDT : Ce dispositif permet aux salariés de Média presse de couvrir les risques quand on est confronté à un décès, à une invalidité absolue ou définitive ou une incapacité permanente. Les conditions de travail difficiles souvent génèrent de l'invalidité ou de l'incapacité.

Pour le risque santé (frais de santé) l'entreprise propose auprès du groupe AGE0, une affiliation individuelle avec des tarifs préférentiels. Pas de caractère obligatoire. La CFDT se bat pour que l'ensemble des salariés bénéficient d'une complémentaire santé, qui permet de maintenir le salaire en cas de problèmes.

Mode de rémunération des porteurs:

Ancien accord de substitution de 2008	Nouvel accord de substitution de 2010 corrigé
Cotisations sociales : Imposé	Cotisations sociales : 2 systèmes au choix
L'entreprise appliquait unilatéralement une base de cotisation sociale forfaitaire.	L'entreprise met en place deux dispositifs permettant aux salariés de choisir un système de cotisation sociale : soit forfaitaire, soit réel . Ce nouveau système permet aux salariés de maintenir leur salaire en cas de maladie par exemple.

Commentaire CFDT: le texte prévoit la possibilité aux porteurs **de choisir** le mode de calcul des cotisations sociales sur leurs salaires. En effet ce choix nouveau de basculer du système de base forfaitaire à une base réelle, augmente les cotisations sociales mensuelles **mais donne des droits bien plus élevés en termes de prestations sociales** : maladies, chômage, et bien évidemment assurance vieillesse dans le calcul de la retraite de base. La CFDT revendique toujours le délai de carence à trois jours (code du travail).



Modalités de décomposition du Temps de Travail et de décompte de la rémunération :

Ancien accord de substitution de 2008	Nouvel accord de substitution de 2010 corrigé
Prise en compte du temps de travail : Non	Calcul du Temps de travail : Oui
Ce dispositif n'existait pas !	<p>L'entreprise met en place une réflexion afin de prendre en compte tous les éléments permettant de calculer le temps de travail et ainsi le transposer en rémunération.</p> <p><u>Les éléments qui seront pris en compte pour calculer votre futur salaire :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Les temps d'attente, ☞ les temps de préparation, ☞ temps des hauts le pied, ☞ les temps de distribution, ☞ les moyens de transport, ☞ la valorisation des produits distribués.

Commentaire CFDT: Le nouvel accord fixe les modalités de calcul de la rémunération. En 2008 les modifications de paiement de l'unité à un paiement à l'adresse a modifié profondément votre rémunération. La CFDT était en désaccord (contrairement aux autres OS : cftc,fo,cgt) avec le système actuel qui ne prend pas en compte toutes les tâches que vous effectuées. Par exemple les temps d'attente, de préparation, de haut le pied, de distribution ne sont pas payés à leurs justes valeurs.

La CFDT, dans ce nouvel accord veut renégocier toutes ces tâches qui maintenant sont bien identifiées et les transposer en salaire. L'accord le permet, encore une fois faut-il s'approprier tous les éléments du débat ?

La CFDT n'écarte pas non plus de créer le rapport de force si la direction ne va pas jusqu'au bout du processus. L'accord l'y oblige !

Congés payés, et congés pour événements familiaux:



Ancien accord de substitution de 2008	Nouvel accord de substitution de 2010 corrigé
Congés payés : Imposé Congés pour événements familiaux : rien pour les nouveaux salariés !	Congés payés : 2 systèmes au choix Congés pour événements familiaux : même droits pour tous !
L'entreprise mettait en opposition les salariés anciens et nouveaux de Média presse.	L'entreprise met en place deux dispositifs permettant aux salariés de choisir leur système de congés annuel : soit payé mensuellement, soit payé lors de la prise. Concernant les congés pour événements familiaux chaque salarié dispose des mêmes droits. De plus ils ont été revalorisés et ils respectent le droit social.

Commentaire CFDT : le texte prévoit la possibilité pour les porteurs **de choisir** entre deux systèmes de congés payés. Depuis plusieurs années les porteurs n'ont plus le droit aux congés annuels avec rémunération. Dans cet avenant à l'accord de substitution, la CFDT y retrouve la possibilité pour les porteurs de choisir entre deux options : une gestion mensualisée (1/10^{ème}) et pas de rémunération lors de la prise des congés, ou une gestion annualisée, **avec des congés et un salaire maintenu**. Ce dernier est le mode de gestion le plus cohérent, **il permet de prendre des congés et ne pas être dans le rouge à la fin du mois !**

Les droits concernant les événements familiaux sont élargis à tous les salariés de l'entreprise! Cette nouvelle démarche met fin à la discrimination existante entre les anciens et les nouveaux porteurs.

Valorisation des suppléments et repérage des nouvelles adresses:



Ancien accord de substitution de 2008	Nouvel accord de substitution de 2010 corrigé
Prise en compte : Non	Prévention de la discrimination : Oui
Ce dispositif n'existait pas !	L'entreprise renégocie la rémunération des suppléments. Une nouvelle grille intègre trois tranches supplémentaires. L'entreprise met en place un système de rémunération pour toute nouvelle adresse repérée par le distributeur.

Commentaire CFDT : lors de la mise en œuvre de l'accord de substitution de 2008, la grille de rémunération des suppléments n'a pas été réellement négociée. Aujourd'hui, la CFDT porte comme revendication de payer tous les suppléments à leur juste valeur. Sur ce sujet la Convention Collective du Portage Presse évolue tous les ans.

En revanche à Média presse la direction ne joue pas le jeu. Lors des NAO la CFDT fera des propositions pour revaloriser les tranches, de même pour les Indemnités Kilométriques et bien d'autres sujets.



Dispositions en faveur de la prévention de la discrimination :

Ancien accord de substitution de 2008	Nouvel accord de substitution de 2010 corrigé
Prévention de la discrimination : Non	Prévention de la discrimination : Oui
Ce dispositif n'existait pas !	L'entreprise met en place un dispositif afin de respecter la diversité des salariés de l'entreprise, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la rémunération, le recrutement et l'évolution professionnelle.

Commentaire CFDT: lors de la mise en œuvre de l'accord de substitution de 2008, la prévention de la discrimination n'a pas été négociée. La CFDT a fait corriger dans le nouveau texte cette lacune ! Plus de discrimination à l'embauche, égalité de rémunération, mesures pour les séniors...etc

Ce nouvel accord est le fruit de dizaines d'heures de négociation. Depuis la création de Média presse et le nouveau mode de rémunération (à l'adresse et non au journal) les salariés ont eu le sentiment de ne pas être écoutés, voire d'être « volés ». La CFDT par ce nouvel accord voit une évolution significative, de nouveaux droits pour les salariés et la possibilité de ré-étalonner sa tournée pour être, enfin payés en fonction du temps passé sur son secteur et dans l'entreprise. Le combat ne fait que commencer. **Rejoignez la CFDT !**

Contact : Jacques DOUALI : Sur le site à Bercy
Au : 06 16 66 23 77

**Toujours avec vous, toujours pour vous :
la CFDT !**



Bulletin d'adhésion à la CFDT

NOM (M., Mme, Mlle) Prénom Date de naissance

Adresse personnelle

Code postal Ville

Etablissement Ville

Niveau de fonction Salaire net imposable Indice brut
ou grade de reclassement

J'adhère au syndicat CFDT SF3C, affilié à la Fédération Communication, Conseil, Culture.

Je souhaite un paiement automatisé des cotisations tous les mois. Je joins un relevé d'identité bancaire ou postal.

Date Signature :