

Procès-Verbal d'Accord MILEE Négociation annuelle obligatoire 2023

Entre les soussignés :

La société MILEE, dont le siège social est situé Zone Industrielle des Milles – Europarc de Pichaury – Bat D5 – 1330, Avenue Guilibert de la Lauzière - 13592 AIX EN PROVENCE CEDEX 3 inscrite au registre du commerce et des sociétés d'Aix en Provence sous le n°315 549 352 représentée par Madame Nathalie LASTERNAS, Directrice des Ressources Humaines.

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

La CAT, représentée par Monsieur Philippe VIROULET

Le SASD, représenté par Monsieur Fathallah BOUAMAMA

F.O., représenté par Monsieur Régis SOUAILLE-JACQUES

L'UNSA, représentée par Monsieur Pascal GRENOUILLOUX

La CFE-CGC Publicité, représentée par José MIRANDA

La CGT, représentée par Monsieur Sébastien BERNARD

Dénommées ci-après « les Organisations syndicales »,

D'autre part,

Conformément à l'article L 2242-1 et suivants du Code du Travail, une négociation s'est engagée entre la direction et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Au terme de la réunion du 18 avril 2023 les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

Article 1 : Déroulement de la négociation.

Les parties se sont réunies les 1^{er}, 14 et 29 mars, ainsi que le 18 avril 2023.

Article 2 : Ordre du jour des réunions.

Le 1^{er} mars 2023, la Direction et les délégations syndicales ont échangé sur les grands axes des demandes NAO pour l'année 2023.

Les 14 et 29 mars 2023, suite aux propositions écrites des délégations syndicales transmises à la Direction, les échanges se sont poursuivis.

JH
SB
FB
M
G.P.
RST

Le 18 avril 2023, complété par un mail en date du 21 avril 2023, la Direction a fait parvenir ses propositions écrites finales aux délégations syndicales. Les parties ont pu se rapprocher sur les propositions de la Direction et ont donc décidé de rédiger le présent protocole d'accord.

Article 3 : Demandes des organisations syndicales

Suite à la réunion du 1^{er} mars 2023, les organisations syndicales ont remis par écrit à la Direction leurs demandes :

La CAT

1/ Négociations sur les rémunérations

Employés :

- Suppression du plafond de la prime d'ancienneté avec 1 % d'augmentation par an, sans plafond d'ancienneté
- Allocation d'un budget par distributeur après 6 mois d'ancienneté pour commander lui-même en interne des équipements individuels adaptés
- Subrogation des USS
- Révision des kilomètres Intra-UG et Inter-UG avec les éléments des traces de badgeuses et des données cartographiques actualisées
- Reconnaissance de la multi-compétence avec passage 1.2 pour les salariés ayant plus de 40 % d'activité hors distribution sur N-1
- Rémunération et défraiement du trajet domicile/secteur en zone non mécanisée ou en cas de préparation nécessaire (ajouts) en zone mécanisée
- Passage au 1.2 pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté
- Passage au 2.+1 des CCL et maîtrises colis, évolution d'un échelon selon l'existant (2.1 vers 2.2 et 2.2 vers 2.3),

Cadres et maîtrises :

- Assurer pour les cadres, et non cadres permanents, une augmentation collective de 5 % à compter du 1er janvier 2023
- Octroi de la prime d'ancienneté à toutes les catégories de salariés y compris cadres permanents et maîtrises
- Revalorisation des salaires des adjoints (nouvelle organisation)
- Rémunération permanents techniques : Manque de transparence dans les objectifs : installation indicateur type CRM, mesure de la performance a date (Objectifs ne dépendant pas de choses non maîtrisables)
- Limitation à 6 mois pour une mission et évolution vers un poste définitif

2/ Conditions de travail

- Assurer la disponibilité du matériel de base pour chaque distributeur (Chariot, sacoche, badgeuse, chasuble, clé T10, Vigik)

JH
SB
FB
RST 2
M
G.P.

- Etablir un livret d'accueil contenant les procédures IP/courriers ainsi que les modes de rémunération des différentes activités, multi compétence, utilisation du matériel, process métiers...
- Imposer l'édition du récapitulatif de distribution chaque semaine (inclut dans la feuille de route) avec remise au distributeur

Le SASD

1/ Le SASD demande que les distributeurs effectuant d'autres tâches (manutentions, contrôles, recensement, etc...) passent automatiquement en statut 1.2 comme auparavant en avril de chaque année.

2/ Le SASD demande que les assistantes DR aient toutes le même statut

3/ Le SASD demande que les distributeurs effectuant le ménage des bureaux et sanitaires aient une gratification spécifique sur leur bulletin de salaire pour cette tâche ingrate.

4/ Le SASD demande que les CCL aient une revalorisation de salaire

5/ Le SASD demande l'attribution d'une prime qualité pour la population des distributeurs

F.O.

1/ Harmonisation de la mutuelle des distributeurs sur le même régime que les permanents

2/ Augmentation générale des salaires de 5%

3/ Mise en place d'une grille d'écart minimum de 120 euros entre chaque échelon afin d'éviter le tassement de la grille

4/ Augmentation de la prime d'ancienneté conventionnelle par un accord d'entreprise selon le barème suivant :

- 9,33% pour 9 ans d'ancienneté
- 10,33% pour 10 ans d'ancienneté
- 11,33% pour 11 ans d'ancienneté
- 12,33% pour 12 ans d'ancienneté
- 13,33% pour 13 ans d'ancienneté
- 14,33% pour 14 ans d'ancienneté
- 15,33% pour 15 ans d'ancienneté

Calcul de la prime d'ancienneté sur la base du salaire brut et non sur le salaire minimum Conventionnel.

5/ Modification automatique du statut du distributeur ayant plus de 5 ANS d'ancienneté en 1.2

6/ Indemnité de panier repas pour les distributeurs par Journée complète 7H.

7/ Application de l'accord du 4 Juillet sur l'enregistrement du temps de travail :

- Suppression des temps retirés par l'entreprise aux salariés (écrêtage, immobilité)

JH
SB

RSS 3 FB
G.P.M.

- la prise en compte du temps de transport via la badgeuse.
- la prise en compte de tous les km via la badgeuse (dépôt /domicile puis domicile/ secteur).
- prise en compte du temps de chargement et déchargement du véhicule via la badgeuse.
- Paiement du temps de préparation des TOURNEES ADRESSES Via la badgeuse. Ou bien Mise en place d'un forfait temps pour la préparation des adressés.

8/ Reconnaissance des jours fériés chômés pour la filière logistique.

9/ Mise en place du régime de la subrogation pour le personnel non-cadre afin que l'équité soit rétablie entre personnel cadre et non cadre.

10/ Prime exceptionnelle de fidélité, en un seul versement, après 5 ans de présence: 1 semaine offerte sous forme de congés ou salaire :

- 10 : 2 "

- 15 : 3 "

- 20 : 4 "

11/ Passage automatique en 1.2 effectif des personnes en multi compétence sans minimum d'activité.

12/ Intéressement des distributeurs à la qualité via une prime.

13/ Dans le cadre du management de la performance on impose l'usage du véhicule du distributeur afin qu'il rentre dans les temps.

Révision totale des IK intra-UG en fonction des traces et paiement des kms qui en découlent.

14/ Primer les contrôleurs sur les mêmes items que les adjoints RCD.

15/ Indemnisation frais de chargement de la badgeuse.

L'UNSA

1/ Nous proposons que les ADJOINTS RCD (Responsable de Centre de Dispatch) puissent rattraper la perte de salaire par rapport à l'écart du conventionnel qu'ils avaient à leur signature de contrat. Donc, remise à niveau du salaire avant NAO 2022 avec maintien du delta entre le salaire à la signature du contrat et le minimum conventionnel en date de signature. Ainsi que la mise à niveau de l'augmentation générale éventuelle du réseau technique.

2/ Revalorisation des DA.

3/ Demande de revalorisation salariale des Assistantes DRT (Direction Régionale Technique).

4/ Demande de valoriser les 8 Contrôleurs au Niveau 2.1 et augmentation au niveau NAO 2023

5/ Demande de valorisation pour les distributeurs d'une prime comprise entre 3€ et 5€ à la préparation et distribution d'adressés, ainsi que du nouveau catalogue 150euros par secteur supplémentaire.

6/ Demande d'une enveloppe annuelle pour les DRT concernant les augmentations individuelles des collaborateurs du technique.

7/ Annulation des 2 jours de carence supplémentaire en cas d'arrêt maladie.

JM

SB

FB

RSJ

4

M

G.P.

8/ Revalorisation salariale des RAC (Responsable de l'Activité Colis) et des CCL (Coordinateur Colis Local)

La CFE-CGC Publicité

1/ La suppression des jours de carence pour la catégorie Agent de maîtrise du 2.1 au 2.3

2/ Une revalorisation des cadres et agents de maîtrises de l'activité LSP à hauteur de l'inflation

3/ Une revalorisation du salaire brut des Agents de maîtrise et cadres à hauteur de l'inflation

4/ Une valorisation des niveaux de classification des cadres ayants 3 ans d'ancienneté par l'évolution au niveau supérieur de la CCN (de 3.1 vers 3.2, de 3.2 vers 3.3) avec une augmentation de salaire correspondant à l'écart de rémunération de chaque niveau.

5/ La mise en place d'une prime d'ancienneté pour les cadres de 3.1 à 3.3

6/ Evolution de l'indemnité de fin de carrière pour les Cadres et AM :

- 1 mois de salaire à partir de 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

7/ Attribution d'un badge télépéage pour les détenteurs de véhicules de service

8/ Une prime de disponibilité pour les formateurs caristes, de plus exerçant loin du de leur zone

9/ 13 ème mois pour les permanents

10/ Tickets restaurants et chèques vacances pour les permanents

La CGT

1/ La CGT demande une augmentation de 1% pour les minimas conventionnels de la grille.

2/ Evolution de l'écart entre le 1.1 et le 1.2, celui-ci passerait à 90 euros et afin d'éviter un tassement de la grille, respecter un écart de 70 euros entre les classifications du 1.3 jusqu'au 2.3 le reste de la grille ne reflétant pas la réalité des salaires versés dans l'entreprise.

3/ Afin de valoriser le métier de distributeur, passage en 1.2 de tous les distributeurs après 2 ans d'ancienneté.

4/ Passage en 1.3 de tous les salariés employés de la production hors distribution, de tous les distributeurs polyvalents et de tous les distributeurs à temps pleins.

5/ Comme pour les cadres, en cas d'arrêt maladie ou d'accident de travail, extension à l'ensemble des salariés de la subrogation du salaire. Payer le complément employeur dès le 1er jour d'arrêt.

RSJ s

G.P.

JH

SB

FB

M

6/ La CGT demande la création de niveaux supplémentaires pour la prime d'ancienneté :

- 10% pour 9 ans d'ancienneté,
- 11% pour 10 ans d'ancienneté
- 12% pour 11 ans d'ancienneté
- 13% pour 12 ans d'ancienneté
- 1% supplémentaire par an au-dessus de 12 ans...

7/ Revalorisation de l'IK et mise en place d'un taux IK plancher de 0,60 centimes d'euros.

8/ Pour l'ensemble des salariés de l'entreprise, distributeurs compris, tous les jours fériés seront chômés et payés, dès l'instant qu'il tombe un jour ouvrable, sans restriction.

9/ Prime intempérie pour l'ensemble des distributeurs, à hauteur de 5% du salaire net.

10/ Prime panier pour l'ensemble des distributeurs, sur la même base que les chauffeurs livreurs de Colis.

11/ Pointeuse dans chaque centre, pour comptabiliser l'intégralité des heures de travail pour les salariés à temps partiel (préparation des courriers, préparations des poignées IP, manutention...) ou les heures supplémentaires pour les temps plein.

12/ Mise en place d'une prime habillement ou d'une vraie dotation d'équipement (allant des chaussures, t-Shirt, blouson...) pour l'ensemble du personnel ou boutique en ligne.

13/ Limitation de la lettre de mission à 6 mois.

14/ Minimum Garanti à 100% au lieu de 75%.

Article 4 : Proposition de l'entreprise

Lors de la réunion du 29 mars 2023, la Direction a indiqué aux organisations syndicales qu'elle n'était pas en mesure de répondre favorablement à toutes les propositions émises.

La Direction a souhaité rappeler qu'en 2022, la France a connu un taux d'inflation record jamais constaté au cours des 10 dernières années. Il faut en effet remonter en 1991 pour relever un taux d'inflation de 3.2%. La situation peut donc être considérée comme inédite.

2022	5.2%
2021	1.6%
2020	0.5%
2019	1.1%
2018	1.8%
2017	1%
2016	0.2%
2015	0%
2014	0.5%
2013	0.9%

- Inflation mensuelle
 - Lecture : en 2022, le taux d'inflation est de 5,2%
 (Champ : France hors Mayotte, ensemble des ménages)
 - Source : Insee, indices des prix à la consommation

JM
 SB
 FB
 RSJ
 G.P.
 M

Les prévisions pour l'année 2023 restent incertaines, mais les économistes et la banque de France se rejoignent sur le scénario suivant :

- Une inflation toujours élevée au premier semestre 2023 avec un taux prévisible aux alentours de 5%
- Une diminution qui s'amorcerait au début du second semestre pour un taux d'inflation qui serait fixé autour de 2% en fin d'année 2023

Evidemment, il s'agit là de simples prévisions, le contexte géopolitique et économique mondial n'offrant que peu de visibilité.

Dans ce contexte agité, en 2022 des mesures gouvernementales ont permis aux plus bas salaires d'amortir le choc de l'inflation des prix. C'est ainsi que le SMIC a régulièrement été revalorisé (5 fois) entre septembre 2021 et janvier 2023

Salaire minimum Interprofessionnel de croissance (Smic)

ANNEE	TAUX HORAIRE BRUT	SMIC mensuel brut pour 151.67h	Date entrée en vigueur
Janvier 2023	11,27	1 709,28	01/01/2023
Aout 2022	11,07	1 678,95	01/08/2022
Mal 2022	10,85	1 645,58	01/05/2022
Janvier 2022	10,57	1 603,12	01/01/2022
Octobre 2021	10,48	1 589,47	01/10/2021
Janvier 2021	10,25	1 554,58	

Le SMIC brut mensuel a progressé de 9.9% entre Janvier 2021 et Janvier 2023 pour un montant brut cumulé sur ladite période de 154.70€.

Au 1er Mai 2023, de nouveau le SMIC va augmenter de 2.19% (à confirmer par décret), portant le taux horaire à 11.52€ bruts ce qui représente une augmentation brute de 38€ environ.

Ainsi, le montant cumulé des augmentations brutes du SMIC depuis janvier 2021 sera au 1er mai 2023 de 192.62 €.

Rappelons à toutes fins utiles que plus de 91% de l'effectif de la société est rémunéré sur la base du SMIC et que ce sont donc 91% des salariés qui ont ainsi bénéficié depuis fin 2021 des augmentations régulières du SMIC, évitant ainsi d'être frontalement exposés à l'inflation du coût de la vie.

Par ailleurs, à l'issue des NAO 2022, (PV de désaccord / décision unilatérale de l'employeur), l'entreprise a pris la décision de revaloriser certains minima conventionnels et d'indexer ces derniers sur les augmentations du SMIC, (en valeur). Cette mesure a permis à 95% des salariés de l'entreprise (au cumul des deux dispositifs susvisés) de voir leur rémunération fixe mensuelle revalorisée à chaque augmentation du SMIC.

JH
SB
FB
RSS
M
G.P.

Pour autant, force est de constater que :

- L'augmentation des minima légaux et minima de la grille interne des salaires de l'entreprise a eu pour effet de réduire mécaniquement les écarts de salaire entre les rémunérations indexées sur le SMIC et celles qui ne le sont pas ;
- Les arbitrages 2022 de l'entreprise n'ont pas permis à 5% des collaborateurs de l'entreprise d'amortir les effets de l'inflation sur leur pouvoir d'achat.

C'est en raison de ce constat que l'entreprise entend dans le cadre des NAO 2023, et entre autres mesures, revaloriser les rémunérations des salariés n'ayant pas bénéficié des mesures collectives évoquées ci-dessus, selon les critères suivants :

1/ Augmentation « 3% Inflation »

Afin de maintenir les écarts de rémunération et de permettre aux catégories de salariés précisées ci-dessous, de faire face à l'inflation du coût de la vie, la direction propose une augmentation linéaire de 3% des rémunérations fixes brutes mensuelles constatées au 31 mars 2023, aux conditions ci-après définies, et à compter du 1er avril 2023.

1.1. Mesure applicable à l'ensemble des salariés au statut Employé, Agent de Maîtrise et Cadre Milee non concerné par les augmentations automatiques indexées sur l'augmentation du SMIC. Autrement dit, cette mesure s'applique aux Employés, AM et Cadres bénéficiant d'une rémunération fixe brute mensuelle supérieure au minima de la grille interne actualisée au 01/01/2023 (ci-dessous pour rappel)

GRILLE INTERNE MINIMA BRUTS MENSUELS 01/01/2023

		01/01/2023 SMIC 3 2023
EMPLOYE	1.1	1 709,32 €
	1.2	1 790,32 €
EMPLOYE	1.3	1 803,00 €
	2.1	1 843,00 €
AM	2.2	1 873,00 €
	2.3	1 933,00 €
	3.1	2 083,00 €
CADRE	3.2	2 233,00 €
	3.3	2 583,00 €
	4	3 283,00 €

1.2. Sont exclus de ce principe les Directeurs d'Agences, lesquels bénéficient de dispositions particulières (point 2.5)

1.3. Cette mesure s'applique aux catégories sus visées (hors 1.2) sous réserve (condition cumulative) d'une ancienneté entreprise antérieure au 01/04/2022

1.4. Cette mesure s'applique aux catégories susvisées (hors 1.2) sous réserve (condition cumulative) de ne pas avoir bénéficié d'une augmentation Individuelle/collective de quelle que nature que ce soit entre le 01/10/2022 et le 31/03/2023

1.5. Cette mesure s'applique aux catégories sus visées (hors 1.2) sous réserve (condition cumulative) de ne pas être en absence longue durée (quel qu'en soit le motif) au 1er avril 2023. Ainsi, les salariés absents depuis le 01/10/2022 et plus, ne bénéficieront pas de la mesure 3% Inflation.

L'application de la majoration « 3% Inflation » sera effectuée, sans effet retro actif, à la date de retour de longue absence à compter de la date de reprise de son poste par le salarié.

RSS 8
G.P.

JOP
SB
FB
M

1.6. L'augmentation inflation ne s'applique pas aux collaborateurs présents au 01 avril 2023 et en situation de départ suite à démission, licenciement, fin de période d'essai Employeur et fin de période d'essai Employé.

2/ Enveloppe augmentations Individuelles

Afin de permettre aux responsables de services et managers, de valoriser Individuellement la rémunération fixe brute mensuelle de collaborateurs de leur équipe, la direction propose d'allouer une enveloppe supplémentaire correspondant à 1% de la masse salariale fixe brute mensuelle cumulée par service / périmètre.

Cette enveloppe sera calculée sur la base des salaires bruts mensuels des bénéficiaires du « 3% Inflation » (exception faite des salariés en cours de sortie mais encore présents dans les effectifs au 1^{er} avril 2023), avant application des « 3% Inflation » et ne s'adressera qu'à cette population.

Chaque demande devra être motivée et fera l'objet d'une validation par la Direction des Ressources Humaines et par la Direction Générale de l'entreprise.

Cette mesure s'applique à compter du 1er avril 2023.

3/ Augmentation des Responsables Agences Colis

En 2022, l'entreprise prenait l'initiative de réviser les rémunérations fixes brutes mensuelles des salariés occupant les fonctions de DA, RCGC, ATC.

Elle entend poursuivre cette démarche, en priorisant les métiers de l'entreprise sur lesquels il est nécessaire d'agir, indépendamment du contexte inflationniste. C'est le cas des rémunérations fixes brutes mensuelles des Responsables Agences Colis sur la BU LSP.

La direction propose pour ces derniers une augmentation linéaire des rémunérations fixes brutes mensuelles, selon deux niveaux d'augmentation en fonction du critère objectif suivant :

- Augmentation linéaire de 4% des rémunérations fixes brutes mensuelles des Responsables d'Agence Colis en mono site
- Augmentation linéaire de 7% des rémunérations fixes brutes mensuelles des Responsables d'agence Colis en multi sites

Cette mesure s'applique à compter du 1^{er} avril 2023.

3.1. Cette mesure s'applique sous réserve de ne pas faire l'objet d'une procédure disciplinaire de licenciement au 1er avril 2023

3.2. Cette mesure s'applique sous réserve de ne pas être en période de préavis de départ, quel qu'en soit le motif, au 1er avril 2023

3.3. Cette mesure se cumule à la mesure « Inflation » visée au point précédent ; le pourcentage indiqué ci-dessus est calculé sur la base des salaires fixe bruts mensuels avant application de la mesure « 3% Inflation »

JH

SB

RSS, FB

G.P. M

4/ Projet Responsable Agence / Responsable Exploitation

Comme déjà annoncé à différentes reprises en CSE notamment, l'entreprise entend simplifier et harmoniser les fonctions directement placées sous la responsabilité des Directeurs d'Agences.

En effet, l'organigramme sous les Directeurs d'Agences est relativement complexe, dans la mesure où nous relevons :

- Deux types de site : Agence principale et relais
- 3 intitulés de poste : Responsable Centre de Distribution (RCD), Adjoint RCD et Adjoint Responsable Opérationnel de centre (ROC)
- 3 forces : force 1, force 2, force 3

Il est d'ores et déjà précisé que pour des raisons budgétaires, l'harmonisation souhaitée par la direction ne pourra se réaliser en une seule fois. C'est pourquoi l'entreprise propose un plan d'actions sur les années 2023, 2024 et 2025 (plan pluriannuel sur le principe du plan DA 2022).

Pour 2023, les mesures proposées par la direction sont les suivantes :

4.1. Repositionnement des populations susvisées sur 2 intitulés de poste

4.1.1. Cadres ; Responsable d'Agence

4.1.2. Agent de maîtrise ; Responsable d'Exploitation

4.2. Réduction du nombre de forces

4.2.1. Force 1 maintenue

4.2.2. Forces 2 et 3 fusionnées en une seule Force 2

4.3. Les notions de centre principal et de relai restent des données essentielles au niveau de la logistique notamment, mais elles ne donnent lieu à aucun automatisme sur le sujet RH quant au statut occupé et la force du périmètre.

4.4. Synthèse

STATUT	FONCTION	Montant Variable brut mensuel base 100 FORCE 1	Montant variable brut mensuel base 100 FORCE 2	Positionnement possible	
				Agence principale	Relais
CADRE	RESPONSABLE AGENCE	540€	500€	Oui	Oui
AGENT MAITRISE	RESPONSABLE D'EXPLOITATION	415€	340 €	Oui	Oui

JM

SIB

FB

RSS

10

G.P. M

Cette mécanique a pour effet de limiter les valeurs des rémunérations variables brutes mensuelles base 100 à 4 niveaux contre 9 niveaux à ce jour.

Après étude des impacts en termes de masse salariale, il s'est avéré impossible d'harmoniser les 4 catégories de rémunération variable sur la base des « mieux-disantes » actuellement en vigueur.

C'est la raison pour laquelle les arbitrages suivants sont proposés :

- Baisser les rémunérations variables base 100 des Adjoints ROC Agents de maîtrise ayant un variable brut mensuel > 340 €, en rebasculant le delta dans la rémunération fixe brute mensuelle.

Cela concerne 41 salariés pour un montant brut allant de 60€ et 135€ bruts mensuels

- Harmoniser les niveaux des 4 primes mensuelles base 100 sur les bases présentées dans le tableau ci-dessus, ce qui, in fine, permettra à un total de 31 collaborateurs de voir évoluer leur rémunération variable brute mensuelle de 160 € et à 2 collaborateurs de 25 €

Ces mesures s'ajoutent aux « 3% inflation » et au 1% d'augmentations individuelles appliqués aux salariés concernés.

Les mesures évoquées s'applique avec une date de prise d'effet au 1^{er} juin 2023.

5/ Prime Fidélité Cadres

La convention collective de la Distribution Directe ne prévoit aucune disposition relative à l'ancienneté des Cadres.

La direction propose en conséquence de mettre en place une prime dite de « fidélité » au bénéfice de tous les cadres de l'entreprise et selon les modalités suivantes :

- Une prime fidélité de 400€ bruts pour les collaborateurs au statut Cadre ayant 25 ans d'ancienneté au 31/12/2023
- Une prime fidélité de 400€ bruts pour les collaborateurs au statut Cadre ayant plus de 25 ans d'ancienneté au 31/12/2023 (régularisation des anciennetés supérieures à 25 ans en année 1)
- Chaque année suivante, le versement d'une prime de 400€ bruts pour les collaborateurs au statut Cadre ayant acquis 25 ans d'ancienneté au cours de ladite année
- Chaque cadre de l'entreprise ayant bénéficié de la prime Fidélité de 400€ à son 25^{ème} anniversaire d'ancienneté, ne pourra prétendre au versement de cette prime les années suivantes.
- Cette mesure est appliquée à compter du 31/12/2023 et la prime fidélité sera versée sur le bulletin de salaire du mois de décembre de chaque année.
- L'ancienneté retenue est l'ancienneté figurant au bulletin de salaire et qui tient compte des reprises d'ancienneté dans des contextes de fusions, acquisitions, ou autre.

RSS

JM

SB

FB

11

G.P.

M

6/ Evolution du statut des Assistantes de Direction régionales

La direction propose de passer les assistantes de direction régionale au statut Cadre, Coefficient 3.1, à compter du 1^{er} mai 2023.

Ce changement de statut est assorti de l'augmentation des salaires fixes bruts constatés au 30 avril 2023 du montant de la prime d'ancienneté brute perçue à la même date.

Cette nouvelle rémunération fixe brute mensuelle (fixe brut mensuel au 30/04/2023 + prime ancienneté brute mensuelle au 30/04/2023) est majorée d'un montant brut correspondant à l'augmentation des charges liée au changement du statut.

In fine, seul le statut est modifié.

L'aménagement du temps de travail n'est pas modifié à savoir 37h semaine + 11 jours de RTT /an

Article 5 : Dépôt et Publicité

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le présent accord sera déposé par voie électronique, via la plateforme TéléAccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>), à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS) dont relève le siège social de la société. Un exemplaire original sera également adressé au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Ce procès-verbal d'accord sera également affiché pour être porté à la connaissance de l'ensemble du personnel d'MILEE.

JM

SB

ASS

FB

G.P.¹²

M

Fait à Aix en Provence, le 5 mai 2023

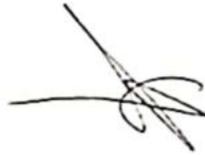
Pour la société MILEE
Nathalie LASTERNAS



Pour les organisations syndicales représentatives

La CAT
Philippe VIROULET

L'UNSA
Pascal GRENOUILLOUX



La CGT
Sébastien BERNARD

Le SASD
Fathallah BOUAMAMA



F.O.
Régis SOUAÏLE-JACQUES

La CFE-CGC Publicité
José MIRANDA



JH
FB
13 ML