

PERCO (PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF LA POSTE)

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif permet au salarié de se constituer une épargne, accessible au moment de la retraite, sous forme de rente, ou sous forme de capital.

Médiapost a décidé de compléter certains versements des salariés par un abondement brut selon les modalités ci-dessous :

► Versement inférieur ou égal à 300 € : abondement de 50 % de 0 à 150 €.
► Versement compris entre 301 € et 700 € : abondement de 25 % soit de 0 € à 100 € supplémentaires.

► Versements compris entre 701 € et 6000 € : abondement de 15 % soit de 0 € à 795 € supplémentaires.

Le plafond maximum de l'abondement est fixé à 1045 € brut par année civile. Cette aide financière s'applique uniquement aux sommes provenant de versements volontaires, de la participation ou de l'intéressement.

ALIMENTATION DU PLAN :

Le plan d'Épargne Retraite Collectif pourra être alimenté par les versements



effectués par les adhérents provenant de :

► De versements volontaires (réguliers ou ponctuels)

► Du versement facultatif de tout ou partie des sommes provenant de l'intéressement.

► De l'affectation facultative de tout ou partie des sommes provenant de la Réserve Spéciale de Participation.

► De l'abondement versé par l'Entreprise.

► Du compte Épargne temps.

► Pour les salariés ne rentrant pas dans le champ d'application du CET : de jours de repos ou de congés dans la limite de 5 par an. Le congé annuel ne peut être affecté que pour sa durée excédant 20 jours ouvrés.

FORMULES DE PLACEMENT :

Les sommes versées au PERCO sont investies, selon le choix individuel de chaque adhérent entre les cinq Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) proposés dans le PEG :

Quatre fonds dédiés, ouverts uniquement aux adhérents du PEG ou du PERCO de La Poste :

► Un FCPE en actions : « La Poste Actions 100 Europe »

► Un FCPE en obligations : « La Poste Obligations ».

► Un FCPE en actifs diversifiés : « La Poste Actions 30 Europe ».

► Un FCPE en produits monétaires : « La Poste Monétaire ».

Un fonds multi entreprises, le FCPE dit « solidaire » de titres de l'économie.

CET (COMPTE ÉPARGNE TEMPS)

Le Compte Épargne Temps (CET) a été créé par la loi n° 94-640 du 25 juillet 1994, relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise. La loi n°2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise a modifié les modalités de gestion du CET. Elle dispose que le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé

rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée, en contrepartie de périodes de congés ou de repos non prises.

Tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte pour compléter sa rémunération.

Sa demande doit être adressée à la DRH.

Transfert des droits affectés au CET sur le PERCO :

L'avenant du 14 juin 2012 signé par la CFDT permet désormais au salarié de transférer tout ou partie de ses droits affectés au CET pour alimenter son PERCO. La demande peut être effectuée à tout moment dès lors qu'elle porte sur tout ou partie de ses droits acquis.

APPLICATION CFDT SUR VOS SMARTPHONES !

Il est désormais possible pour tous de suivre l'actualité de la CFDT depuis son Smartphone. Une application dédiée a été lancée au mois de juin. Elle est téléchargeable gratuitement sur l'AP-

PSTORE et GOOGLE PLAY. La nouvelle version de cette application donne un accès à toute l'actualité de la CFDT avec des articles, des vidéos, des dossiers thématiques..... Retrouvez égale-

ment l'actualité juridique au jour le jour, des outils..., les propositions et résultats de la CFDT. Vous pouvez vous rendre également sur le site-Internet CFDT : cfdtsf3c.org.



SYNDICAT FRANCIEN
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Le journal des MÉDIAPOSTIERS Siège

À Médiapost, une CFDT fidèle à ses valeurs !

Depuis la création de Médiapost au 1er janvier 2004, la CFDT a su pas à pas gagner la confiance des salariés. Forte de cette reconnaissance et de sa représentativité dans l'entreprise, elle n'a eu de cesse de se battre au quotidien pour améliorer leurs conditions de travail et leur pouvoir d'achat. C'est un combat long et difficile qui s'inscrit dans le temps pour observer les changements. Et dans ce contexte économique, sombre sur fond de crise, les enjeux sont encore plus grands. Les mauvaises conditions de travail, les nombreuses restructurations, le manque d'effectifs, l'augmentation de la précarité et enfin l'inquiétude sur l'avenir de son emploi provoquent un profond malaise chez les Médiapostiers. La programmation d'un nouvel outil Distrio sur leur calcul du temps de travail ne rassure pas pour autant les salariés et la CFDT se doit être force de proposition pour inverser cette situation insoutenable.

Sans oublier en Ile de France les salariés du siège. Que l'on soit maîtrise cadre, commercial ... etc la reconnaissance de chacun(e) par notre direction doit être sans « faille » et la CFDT y veillera ! Car ce n'est pas en restant isolé que l'on peut acquérir des droits nouveaux. La seule manière de lutter et de progresser, c'est de façon collective. La CFDT est une organisation syndicale structurée et forte dans tous les secteurs d'activité, et elle vient à nouveau le 4 décembre 2014 de progresser au sein du Groupe La Poste en devenant deuxième organisation syndicale, à quelques points de la CGT mais très largement en tête devant FO et SUD. **Cette nouvelle redistribution des cartes donnera à la CFDT un nouveau souffle pour tenir une ligne cohérente au sein de la maison Poste mais aussi dans toutes les filiales, dont Médiapost.**

La CFDT est une organisation syndicale connue et reconnue pour sa différence et ses valeurs. Solidarité, émancipation, démocratie, indépendance, autonomie : cinq valeurs qui placent l'Homme au centre de l'action de la CFDT, en faisant un acteur de ses choix de vie, pour construire un monde plus équitable et durable.

Fidèle à son identité et en faisant le choix de la solidarité, la CFDT défend des orientations de transformation sociale pour tous les salariés, avec la réduction des inégalités en ligne de mire. A Médiapost, les changements se profilent et il faut tenir bon.

Les militantes et les militants CFDT de l'entreprise sont votre force, et en attendant de se rencontrer dans votre établissement ils vous souhaitent leurs meilleurs vœux pour 2015.

SOMMAIRE

2 **CPF**

3 **Les commerciaux sont fatigués**

3 **DISTRIO : La CFDT a dit oui pour une durée de six mois**

4 **PERCO**

4 **CET**

4 **Applications CFDT sur vos smartphones**

Bonne année 2015 à toutes et à tous !



Le **Journal des Médiapostiers** Siège, reste à la disposition de tous les adhérents et militants qui souhaitent écrire un article, pousser un coup de gueule, informer d'une situation etc.



Le **Journal des Médiapostiers** Siège.
CFDT SF3C
contact@cfdtsf3c.org

CPF (COMPTE PERSONNEL DE FORMATION)

Un droit universel d'évolution professionnelle attaché à la personne tout au long de la vie active jusqu'à la retraite. La loi du 5 mars 2014 a créé le compte personnel de formation à compter du 1er janvier 2015.

Le compte personnel de formation est une nouvelle modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel.

Le CPF est un droit ouvert à tout salarié, dès son entrée et tout au long de sa vie professionnelle jusqu'à la retraite et ce, quelque soit la nature de son contrat de travail, lui permettant d'acquérir un crédit d'heures mobilisables pour suivre une formation à son initiative, selon les modalités définies dans les paragraphes ci-dessous.

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans à son entrée dans la vie active et par dérogation à 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

Acquisition des heures

L'acquisition des heures relatives au CPF se fait à hauteur d'un maximum de 24 heures par année jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures maximum par an au titre de chacune des années suivantes, pour atteindre un plafond total de 150 heures renouvelables tout au long de la vie professionnelle du titulaire.

Les objectifs de cette réforme sont :

- Faire de la formation un levier de sécurisation de l'emploi.
- Faire de la formation un levier de compétitivité des entreprises

Mobilisation du CPF.

Pour mobiliser leurs droits acquis au titre du CPF, les salariés voulant bénéficier d'une formation suivie, en tout ou partie sur le temps de travail, devront faire leur demande au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle est d'une durée inférieure à 6 mois,

et 120 jours avant, pour les formations d'une durée supérieure ou égale à 6 mois. L'accord préalable de l'employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation envisagée. L'absence de réponse de l'employeur un mois après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.

De même, lorsque l'action demandée au titre du CPF concerne les formations relevant du socle commun de connaissances et de compétences défini par décret ou l'accompagnement VAE, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

Mobilisation du DIF dans le cadre du CPF.

Afin de permettre l'utilisation du DIF à partir de 2015, les employeurs doivent informer par écrit, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées, au titre du DIF, jusqu'au 31 décembre 2014. Les salariés qui disposent d'un crédit d'heures DIF transféré, au titre du CPF en 2015, ont jusqu'au 31 Décembre 2020 pour liquider ce crédit d'heures. Lorsqu'une personne réalise une formation dans le cadre de son CPF, les heures acquises et non utilisées au 31/12/2014, au titre du DIF, sont mobilisées en premier lieu et le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur son CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

PROJET D'ACCORD DE BRANCHE :

Les orientations privilégiées de formation : (modification possible)

- Renforcer la maîtrise des savoirs fondamentaux (lire, écrire, interpréter, comptabiliser) et le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles.
- Permettre la maîtrise des évolutions techniques et des modes d'organisation du travail.
- Développer les aptitudes au management et former les personnels ayant des responsabilités d'animation et/ou d'encadrement.
- Favoriser les moyens de reconver-

sion du personnel dans l'objectif de préserver l'emploi.

Orientations et évolution professionnelles des salariés.

Tout salarié de l'Entreprise doit bénéficier d'un entretien professionnel, tous les deux ans. L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié notamment en termes de qualifications et d'emploi, il porte notamment sur :

- Ses perspectives d'évolution dans l'emploi occupé.
- Ses perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise.
- Ses possibilités d'accès à la formation.
- Les utilisations possibles de son compte personnel de formation.
- Ses projets et objectifs de développement de sa qualification professionnelle.

Tous les six ans, l'entretien professionnel donnera lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Conseil en évolution professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service accessible à tous les salariés de la branche de la Distribution Directe. Ce service de conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre pour la branche par l'AFDAS et se structure, pour les bénéficiaires, autour d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé, et d'un accompagnement à la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle. Cette démarche du CEP, doit permettre au bénéficiaire :

- De disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi qu'un suivi par un référent dans les différentes phases du conseil en évolution professionnelle.
- D'accéder à une information individualisée.
- D'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel.
- De vérifier sa faisabilité.
- De cerner, le cas échéant, les compé-

tences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer.

► De construire d'un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La V.A.E peut être mise en œuvre pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle l'obtention

d'un certificat de qualification professionnelle correspondant à des qualifications recherchées dans le secteur professionnel de la Distribution Directe, d'un titre à finalité professionnelle ou tout diplôme, sous réserve que ce titre ou ce diplôme figure dans le répertoire national des professionnelles (RNCP). Pour favoriser la réussite des salariés qui entreprendrait cette démarche, la branche proposera aux salariés de bénéficier du financement

de 18h d'accompagnement en plus des 24h réglementaires. Cet accord de branche sera proposé à la signature lors de la Commission mixte paritaire du 11 février 2015. La CFDT reste à votre entière disposition pour de plus amples renseignements auprès de Pierre COMBE (CTB) : Mail : cfdtmedia-post@hotmail.fr
Tél : 06 22 12 66 10 ou Claudine BRINGART (DSC) : clau.bringart@orange.fr
Tél : 06 47 70 46 32

LES COMMERCIAUX SONT FATIGUÉS !!

Plus, encore plus, toujours plus... de travail

Moins, encore moins, toujours moins... de prime

Voilà en résumé l'ambiance au commerce :

► Les clients, compte tenu de la situation économique, sont devenus extrêmement exigeants et toutes les raisons sont bonnes pour rentrer en négociation.

Et dans le même temps, les avoirs et/ou geste commercial pour mauvaise

qualité de service ou non-respect des délais sanctionnent directement notre rémunération.

► Que dire aussi de la concurrence interne et externe ?

CRC/ATC ou La Poste/Médiapost et Adrexxo...

► Des objectifs toujours plus importants...

► Des produits à vendre toujours plus nombreux...

► Et les secteurs de vente qui s'agrandissent...



Aussi et à la veille de 2015, nous nous accrochons car tout le monde le sait bien : pas de client = pas d'entreprise ! Il est urgent que l'entreprise se préoccupe de ses commerciaux autour d'un dialogue social constructif. La CFDT y est prête !

DISTRIO : LA CFDT A DIT OUI POUR UNE DUREE DE SIX MOIS

Depuis Janvier 2014, nous avons travaillé sur le projet d'accord : « sur le nouveau calcul et l'enregistrement du temps de travail des distributeurs », la négociation est arrivée à sa fin. Au fil des réunions, nous avons avancé nos revendications et avons apporté des solutions avec des contreparties pour les distributeurs. Nous avons toujours refusé les propositions de la direction qui nous semblaient néfastes pour l'exercice de notre métier.

La CFDT a été forcée de propositions. En dernier lieu, la CFDT a obtenu de la part de la direction des garanties supplémentaires concernant le temps enregistré par Distrio à partir du 05/01/2015 pour les UG qui n'auront pas été étalonnés.

Mais hélas, les distributeurs vont devoir subir les conséquences de la dénonciation de l'accord par FO, CGT et SUD !

CONSEQUENCES DE LA DENONCIATION

Au vu de cette dénonciation, Médiapost n'applique pas l'accord au 05/01/2015, mais prolonge la période à blanc, afin de continuer la validation des UG et des parcours avec l'utilisation de DISTRIO, sans aucune rémunération supplémentaire.

■ La validation de cet accord permettait enfin aux salariés d'être rémunérés aux temps réels passés sur le terrain, mais hélas cela ne sera pas le cas !! (Les distributeurs vont devoir encore pendant deux mois utiliser DISTRIO sans l'enregistrement de leur temps de travail !!)

■ Notre présence aux commissions de suivi tous les quinze jours permettait à la CFDT de remonter les irrégularités du terrain et les revendications des distributeurs, d'éviter également toutes

dérives de l'entreprise. Il n'y aura donc pas de commission de suivi !

■ Durand ces six mois, la CFDT force de propositions aurait certainement amélioré cet accord avec les remontées des salariés et joué le rapport de force face à une entreprise qui l'aurait certainement appliquée avec sa vision ! Mais il n'y aura plus de négociation !

La CFDT, première organisation syndicale reste à votre entière disposition et à votre écoute, elle restera présente dans le suivi de cette nouvelle organisation du travail.

